

# CONVENIO COLECTIVO

2013-2018

## CAPÍTULO I

### ÁMBITO DEL CONVENIO

#### **Artículo 1.º *Ámbito territorial***

Las normas del presente Convenio afectan a todos los Centros de Trabajo de la Empresa.

#### **Artículo 2.º *Ámbito personal***

Las normas del presente Convenio afectan a todos los trabajadores de HUNOSA que se hallen prestando sus servicios en la Empresa en la fecha de entrada en vigor del Convenio y a todos los que con posterioridad ingresen en ella.

Quedan excluidas de su aplicación, las personas que ostenten cargos de alta dirección. Respecto a aquellos que tiene pactadas sus condiciones de trabajo individualmente, les será de aplicación el contenido de su contrato de trabajo, a salvo de aquellas materias que expresamente se determinen en el presente convenio colectivo.

#### **Artículo 3.º *Ámbito temporal***

El presente Convenio comenzará a regir desde la fecha de su publicación, y tendrá una duración hasta el *31 de diciembre de 2018*, pudiendo prorrogarse año a año, de no mediar denuncia en contra de cualquiera de las partes que los suscriben con una antelación de, al menos, un mes al término de su vigencia o de la de alguna de sus prórrogas.

## CAPÍTULO II

### CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

#### **Artículo 4.º** *Clasificación del personal*

El personal de HUNOSA queda clasificado en los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1º - Técnicos de Grado Superior

Grupo 2º - Técnicos de Grado Medio

Grupo 3º - Otros Técnicos

Grupo 4º - Obreros

Grupo 5º- Personal de Central Térmica

El grupo de Técnicos de Grado Superior comprenderá al personal que disponga del título de grado superior o grado de acuerdo con los vigentes planes de estudios y desarrolle funciones de acuerdo con éste título.

El grupo de Técnicos de Grado Medio comprenderá al personal que disponga del título de grado medio y desarrolle funciones de acuerdo con éste título.

El grupo de Otros Técnicos comprenderá al personal que por sus conocimientos y experiencia puede realizar tareas administrativas, comerciales, de organización, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de responsabilidad media que permiten coordinar labores productivas, informar de la gestión o de la actividad económica, así como realizar tareas auxiliares que comportan relación con las personas y, en su caso, su supervisión y coordinación.

El grupo de Obreros comprenderá al personal que por sus conocimientos y experiencia, ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o indirectamente en labores preparatorias, de explotación, mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión y de coordinación.

El grupo de Personal de Central Térmica comprenderá al personal que presta sus servicios en la instalación de la central térmica de La Pereda.

#### **Artículo 5.º**

Los grupos a que se refiere el artículo anterior se subdividen en los siguientes niveles retributivos:

**Grupo 1º - *Técnicos de Grado Superior***

**Grupo 2º - *Técnicos de Grado Medio***

***Subgrupo A - Técnicos de Minas***

Nivel I:

Principal

Nivel II:

Jefe

Nivel III:

Subjefe

Nivel IV:

Ingeniero Técnico de Minas

Nivel V:

Ingeniero Técnico de Minas y  
Facultativo de Minas de Iniciación (primer año)

***Subgrupo B - Otros Técnicos de grado medio***

Nivel I:

Principal

Nivel II:

Jefe

Nivel III:

Subjefe

Nivel IV:

Ingeniero Técnico de Informática  
Ingeniero Técnico  
Ayudante Técnico Sanitario  
Graduado Social  
Profesor Mercantil  
Maestro de Enseñanza Primaria  
Diplomado en Ciencias Empresariales

Nivel V:

Ingeniero Técnico de Iniciación (primer año)  
Ayudante Técnico Sanitario (iniciación)  
Graduado Social (iniciación)

***Grupo 3º - Otros Técnicos***

Nivel I:

Agregado Técnico de 1ª  
Jefe Administrativo de 1ª  
Analista de Informática

Nivel II:

Jefe Administrativo de 2ª  
Programador de Informática  
Agregado Técnico de 2ª

Nivel III:

Vigilante de 1ª  
Maestro Industrial Titulado  
Maestro de Servicio  
Agregado Técnico de 3ª  
Oficial Administrativo de 1ª

Nivel IV:

Vigilante de 2ª  
Monitor Principal  
Oficial Principal  
Encargado de Servicio  
Encargado de Servicio de Lampistería

Nivel V:

Oficial

Nivel VI:

Auxiliar

**Grupo 4º - Obreros**

*Interior*

Nivel I:

Minero de 1ª  
Posteador  
Artillero  
Jefe de Equipo de Mantenimiento

Nivel II:

Picador  
Barrenista  
Electromecánico de 1ª  
Oficial Principal  
Especialista en Tajos Mecanizados

Nivel III:

Maquinista de Arranque  
Entibador  
Electromecánico de 2ª  
Maquinista de Tracción  
Ayudante de Barrenista  
Ayudante de Artillero  
Oficial

Embarcador Señalista

Nivel IV:

Oficial de 2ª  
Ayudante Minero con más de tres años  
Ayudante Electromecánico

Nivel V:

Embarcador  
Ayudante Minero

*Exterior*

Nivel I:

Maquinista de extracción  
Jefe de Equipo  
Operador de Cuadro

Nivel II

Oficial de 1ª  
Lampistero  
Conductor 1ª

Nivel III:

Maquinista de Tractor o Grúa  
Ordenanza  
Oficial 2ª

Nivel V:

Almacenero Principal  
Almacenero  
Pesador de Madera  
Peón Especialista  
Maquinista de compresor

### **Grupo 5: Personal de la Central Térmica de la Pereda**

La clasificación de personal definida en el presente artículo es meramente enunciativa, no estando, por tanto, obligada la Empresa a tener cubiertas todas las subdivisiones en él reglejadas mientras los servicios no lo requieran, pudiendo, con la participación del Comité Intercentros, crear otras nuevas cuando la índole del trabajo a realizar así lo exija.

El contenido de la prestación laboral a desarrollar por el personal encuadrado en cada Grupo Profesional exigirá que se disponga de la correspondiente capacitación formativa y, en su caso, capacitación administrativa. De igual manera para el desarrollo de aquellas actividades, que estando en su objeto social, desarrolle la empresa, el trabajador deberá estar en posesión de las titulaciones y encuadrarse dentro de las aptitudes profesionales y corresponderse con el contenido general de la prestación del grupo profesional al que pertenezca.

**CAPÍTULO III**  
**ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA**

**Sección 1.ª**

**Centrales sindicales y secciones sindicales en la empresa**

**Artículo 6.º**

Se considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla de la Empresa como elemento básico y consustancial para afrontar las necesarias relaciones entre trabajadores y Dirección.

La Dirección respetará el derecho de todos y cada uno de los trabajadores a sindicarse libremente, y no podrá supeditar el empleo o la promoción de un trabajador a la condición de que no se afilie, renuncie u opte por un sindicato.

Las Centrales Sindicales, legalmente constituidas, podrán practicar libremente las actividades sindicales en el seno de la Empresa.

Ningún trabajador podrá ser sancionado ni discriminado por su pertenencia a una Central Sindical.

Son derechos de las Centrales Sindicales:

- a) Ser informadas y consultadas por el Comité de Empresa antes de ir a la huelga u otras acciones similares.
- b) Declarar unilateralmente huelga u otras acciones que ellas crean oportunas, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.
- c) Con carácter general y sin perjuicio de lo anterior, los órganos representativos de las Centrales Sindicales podrán realizar las negociaciones respecto de la Empresa que consideren oportunas.

**Artículo 7.º Secciones sindicales.**

Son derechos de la Sección Sindical:

- a) Distribuir información sindical dentro de los locales de la Empresa a horas de entrada y salida del trabajo.
- b) Fijar todo tipo de publicaciones o comunicaciones sindicales en los tablones que a tal efecto deberán colocarse por la Dirección en el ámbito de la empresa en lugares que garanticen un adecuado acceso y publicidad para todos los trabajadores.
- c) Recaudar las cuotas sindicales de los afiliados.

d) Disponer de locales adecuados para la actividad sindical (independientes de otras Secciones sindicales) que habrán de ser facilitados por la Dirección de la Empresa. Este derecho lo tendrán, en cada centro de trabajo, las secciones sindicales que tengan representación en el comité de empresa.

e) Reunirse en los locales de la Empresa.

f) Proponer candidatos a las elecciones para cubrir los puestos en los diversos órganos de representación de los trabajadores en la Empresa.

g) Ser informadas, cuando lo requieran, sobre la marcha de la Empresa.

### **Son derechos de los miembros de la Sección Sindical:**

a) Disfrutar de permisos no retribuidos para participar en cursos de formación sindical organizados por las correspondientes Centrales Sindicales, siempre que su ausencia conjunta no deteriore la marcha normal de la Unidad.

La excedencia forzosa para desempeñar cargos sindicales de ámbito estatal, autonómico, provincial o local, mientras dure su mandato y sin retribución alguna.

b) Las representaciones de las Secciones Sindicales podrán mantener reuniones con la Empresa tantas veces como sea necesario.

c) Los candidatos a las Elecciones Sindicales, fueran o no elegidos, no podrán ser sancionados en ningún momento, por motivos electorales.

d) Los miembros de los órganos de dirección de la Sección Sindical tendrán las mismas garantías que los Delegados del Comité de Empresa, siempre que estén nombrados oficialmente y con exclusión de las horas de acción sindical.

### **Artículo 8º Delegado sindical**

En los centros de trabajo con Comité de Empresa, las Secciones Sindicales y Asociaciones Profesionales con representación en dicho Comité podrán nombrar delegados sindicales de acuerdo con lo previsto en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Serán derechos del delegado sindical:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a que pertenezca 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.

b) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de seguridad y salud laboral, dentro del ámbito del centro en el que hubiese sido elegido, con voz pero sin voto.

c) Tener acceso a la misma información y documentación que la Dirección ponga a disposición del Comité de Empresa.

d) Ser oído por la Dirección de la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

e) Será, así mismo, informado y oído por la Dirección de la Empresa con carácter previo:

1. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato y trabajadores en general.
2. En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o general del centro de trabajo y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
3. La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Ostentará las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenio Colectivo que los miembros del Comité de Empresa, a excepción del crédito de horas mensuales retribuidas, cuyo régimen afecta solamente a los miembros del Comité de Empresa.

## **Sección 2.<sup>a</sup> Representación unitaria**

### **Artículo 9.º *Comité Intercentros***

**Composición.** De acuerdo con el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se compondrá, como máximo, de trece miembros, designados entre los componentes de los distintos Comités de Empresa, guardándose la proporcionalidad según los resultados electorales considerados globalmente.

**Funcionalidad.** El Comité Intercentros, en sus reuniones con la representación de la Empresa, podrá funcionar en Pleno Mixto o en Comisiones.

El Comité Intercentros elegirá de entre sus miembros un Presidente y podrá establecer las normas de procedimiento que crea convenientes a través de un reglamento de régimen interior.

El Comité Intercentros adoptará sus acuerdos por mayoría simple, entendiendo por tal más votos a favor que en contra.

**Pleno Mixto.** El Pleno Mixto se constituirá por la representación de la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores. Ambas representaciones podrán verse asistidas por los asesores en un número máximo no superior a la mitad de los miembros del comité asistentes y en proporción a la representación de cada sindicato con presencia en el comité. Los acuerdos del pleno mixto requerirán el voto favorable de la representación de la Empresa y de la representación social, adoptando esta última su acuerdo por mayoría simple.

Las reuniones podrán celebrarse con carácter ordinario, para las que se prevé una periodicidad trimestral, o extraordinario, que se celebrarán cuando resulte necesario y a tal efecto las convoque la Dirección de la Empresa o los miembros del Comité Intercentros en número no inferior a 1/3 del total.

Actuará de Secretario del Pleno Mixto un trabajador elegido de mutuo acuerdo entre la Empresa y el Comité Intercentros, entre aquellos que por sus conocimientos o cualidades profesionales esté en condiciones de desempeñar las funciones que como tal se le asignen. A estos efectos el Secretario dispondrá de los medios necesarios para realizar dichas funciones.

El Secretario se encargará de preparar la citación de convocatoria y orden del día de las reuniones ordinarias y extraordinarias, donde se reflejarán los asuntos a tratar, así como entregar el acta de la anterior reunión. La citación se hará por escrito y obrará en poder de los interesados con, al menos, cuarenta y ocho horas de antelación a la fecha de la reunión para las reuniones ordinarias, al igual que las extraordinarias, salvo caso de urgencia en la que se podrán convocar con veinticuatro horas de antelación, habilitando la Empresa las medidas necesarias para que pueda celebrarse.

La reunión así convocada podrá celebrarse si, en primera convocatoria, asiste la representación de la Empresa y la mitad más uno de los miembros del Comité Intercentros. En segunda convocatoria, será válida la reunión sea cual sea el número de asistentes.

El acta de cada reunión será aprobada al inicio de la reunión siguiente por la mayoría de los miembros del Comité asistentes a la reunión.

**Comisiones.** El Comité Intercentros podrá actuar mediante comisiones delegadas de aquel, que podrán tener igual naturaleza mixta y que se regirán por los mismos criterios que el Comité Intercentros con las particularidades que se determinan a continuación.

Por decisión del Comité Intercentros, se podrán constituir hasta tres comisiones delegadas:

- Comisión delegada de asuntos sociales
- Comisión de delegada de producción y productividad
- Comisión delegada de formación y adaptación laboral

Se constituirán por el número de representantes que determine, de entre sus miembros, el Comité Intercentros, y guardarán una representación proporcional a la de aquel.

### **Competencia y Funciones del comité Intercentros.**

Las funciones del Comité Intercentros en Pleno Mixto serán las siguientes:

- a) Intervenir en cuestiones relativas al cumplimiento de las normas o acuerdos en materia laboral, de seguridad social y de seguridad y salud laboral, siempre que afecten a más de un centro de trabajo.
- b) Ser informado y consultado sobre toda decisión que, de incidencia general en la Empresa, afecte a la organización del trabajo, jornada, horario, régimen de trabajo a turnos, sistemas de remuneración, sistemas de trabajo y rendimiento en general, y condiciones de empleo. Los miembros del Comité podrán formular las propuestas y sugerencias que tengan por conveniente.
- c) Recibir información sobre evolución económica de la Empresa, programas de producción, situación de la producción, volumen y valor de las ventas, inversiones, estado de cuentas,

evolución del empleo y todas las medidas que se adopten en materia de política económica de la Empresa. Además deberá informarse al Comité Intercentros de los cambios previstos en la misma y en particular los que afecten a:

- Reestructuración de la plantilla y cierre total o parcial de la Empresa
- Traslado total o colectivo del personal e instalaciones
- Fusión con otras empresas o absorción de la Empresa
- Modificación del "status" jurídico de la Empresa
- Modificaciones en el objeto de la Sociedad
- Introducción de nuevos métodos de trabajo

- d) Con carácter anual habrá de ser presentado al Comité el balance, la cuenta de resultados y la Memoria.
- e) El Comité Intercentros podrá hacer proposiciones a la Dirección en el plazo de quince días, sobre las materias anteriormente enumeradas y a la mayor brevedad posible ésta analizará tales propuestas con los miembros del Comité.
- f) Conocer los distintos modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, número y peculiaridades de los mismos, así como los relativos a la terminación de la relación laboral.
- g) El Comité Intercentros será consultado en relación con los planes de formación profesional en la Empresa. Asimismo tendrá facultad para controlar la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación de la Empresa.
- h) El Comité Intercentros habrá de ser oído con carácter previo a cualquier decisión de despido disciplinario o por causas objetivas, estándose a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores respecto a cualquier otro.
- i) Ser informado sobre las afiliaciones del personal titulado de grado medio del Grupo 2 y promociones de personal de los distintos grupos al Grupo 2, pudiendo el comité formular las propuestas y sugerencias que tengan por conveniente.
- j) En materia de control sobre incorporación de trabajadores en la Empresa de los Grupos 3 y 4 y 5, la Dirección comunicará al Comité los puestos de trabajo que desee cubrir y las condiciones de los aspirantes. El Comité Intercentros podrá oponerse a esta medida cuando exista infracción de ley.
- k) El Comité Intercentros tiene capacidad jurídica para negociar Convenios Colectivos de Empresa o, en su caso, reglamentos pactados o cualquier otro tipo de acuerdo, sin perjuicio de la capacidad jurídica que también en estos casos corresponde a las Secciones Sindicales en la Empresa.
- l) El Comité Intercentros deberá ser informado y oído en aquellos aspectos legales relacionados con el funcionamiento y la seguridad de las empresas contratadas y subcontratadas.

#### **Artículo 10º *Comité de empresa***

El Comité de Empresa de cada Centro de Trabajo deberá quedar constituido en un plazo máximo de veinte días naturales, una vez se conozcan los resultados electorales definitivos.

En sus reuniones con los representantes de la Dirección del Centro podrá funcionar:

- a) En Pleno Mixto
- b) En Comisiones de Trabajo Mixtas

En sus reuniones internas el Comité de Empresa deberá:

- Elegir un Presidente y un secretario.
- Elaborar su propio Reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la Ley remitiendo copia del mismo a la Autoridad Laboral, a efectos de registro y a la Empresa.

**Artículo 11.º** El Pleno Mixto se compone de los representantes de la Dirección y de los representantes electos del personal en el Comité de Empresa. Ambas representaciones podrán verse asistidas por los asesores en un número máximo no superior a la mitad de los miembros del comité asistentes y en proporción a la representación de cada Sindicato con presencia en el Comité.

Para las reuniones del Pleno Mixto se establece una periodicidad bimestral para las de carácter ordinario, que tendrán lugar, en su caso, después de las reuniones de las Comisiones Mixtas de Trabajo. En cuanto a las extraordinarias se celebrarán siempre que sea necesario y a tal efecto las convoque la Dirección de la Empresa o los miembros del Comité de Empresa en número no inferior a un tercio del total.

El secretario actuará como tal en las reuniones y será responsable del archivo de actas y documentos un trabajador del propio Centro de Trabajo. Corresponde al Comité de Empresa la elección de Secretario, que deberá tener las condiciones adecuadas para desempeñar las funciones que como tal se le asignen, así como acordar el cese del mismo.

El Secretario dispondrá de todos los medios necesarios para realizar sus funciones y se encargará de preparar la citación de convocatoria y orden del día de la reunión, donde se reflejarán los asuntos a tratar. La citación será por escrito y obrará en poder de los interesados con cuarenta y ocho horas de antelación a la fecha de la reunión. Con carácter excepcional y por razones de urgencia, no se requerirá plazo previo para la convocatoria cuando ésta se realice por la Dirección, facilitando los medios adecuados para que la reunión se celebre sin demora.

En las reuniones del Pleno Mixto se resolverán las cuestiones tratadas, en su caso, en las Comisiones de Trabajo Mixtas en que no haya habido acuerdo, y aquellas otras que no fueran competencia específica de ninguna Comisión. Bien entendido que las cuestiones tratadas serán aquellas que afecten exclusivamente al Centro de Trabajo y a los Servicios adscritos electoralmente a dicho Centro.

Los representantes de la Dirección y de los Trabajadores deliberarán sobre los asuntos del orden del día, recogiendo en el acta los argumentos aportados y las conclusiones a las que se hubiese llegado.

En los asuntos en que no se llegase a un acuerdo entre las partes, el Comité de Empresa tendrá instancia superior dentro del Grupo.

Las reclamaciones se harán llegar al Secretario del Comité de Empresa, quien enviará una copia al Jefe de la Unidad y otra a los Representantes del Personal en la Comisión de Trabajo. Será objeto de tratamiento en las reuniones en Pleno Mixto únicamente aquellas reclamaciones que no hubieran sido resueltas por las Comisiones de Trabajo correspondientes.

### **Artículo 12.º Comisiones de Trabajo Mixtas**

Las Comisiones de Trabajo Mixtas se componen de los representantes de la Dirección y los representantes de los Trabajadores, elegidos entre los miembros del Comité de Empresa, no pudiendo pertenecer un mismo representante de los Trabajadores a más de dos Comisiones de Trabajo simultáneamente. Ambas representaciones podrán verse asistidas por Asesores Técnicos y Sindicales en un número máximo no superior a la mitad de los miembros del comité asistentes y en proporción a la representación de cada Sindicato con presencia en el Comité.

En los Comités de Empresa de cada Centro se establecen las siguientes Comisiones de Trabajo:

- Comisión de personal y acción social
- Comisión de organización y planificación, destajos e incentivos

Las comisiones delegadas se reunirán a petición de una de las partes.

Corresponderá la presidencia al representante de la empresa, en tanto que el secretario será el del Comité de Empresa, y se encargará de preparar la citación de convocatoria y orden del día de la reunión, que obrará en poder de los interesados con, al menos, veinticuatro horas de antelación.

Las conclusiones a las que se llegue en las reuniones ordinarias o extraordinarias de las comisiones de trabajo mixtas serán recogidas en acta elaborada por el secretario, con el visto bueno del quien haya actuado como presidente, y de la misma se enviará copia al Jefe de la Unidad y al Comité de Empresa, a través de su presidente.

En los casos en los que el mismo sea necesario, cuando hubiera acuerdo entre las partes sobre lo debatido, éste se hará ejecutivo en los términos convenidos y, en su defecto, a la mayor brevedad posible; en caso contrario, la decisión habrá de adoptarse en la reunión del Pleno, a cuyo efecto deberán obrar en poder del Jefe de la Unidad y del Comité de Centro las actas correspondientes con tres días de antelación la reunión.

Las materias específicas a tratar en cada una de las Comisiones delegadas de Trabajo serán las siguientes, sin perjuicio de su tratamiento en el Comité de Empresa del que aquellas son delegadas:

#### **A) En la Comisión de Personal y acción social.**

Recibir información y ser oída, para el oportuno control, en materia de afiliación, promoción, formación, responsabilidad laboral, movilidad del personal en el Centro de Trabajo, rotación, planificación de plantillas, evolución de plantillas, absentismos y traslados.

En particular, serán objeto de la comisión de personal y acción social las siguientes materias:

- *Afiliación:* La Comisión controlará la necesidad de cubrir nuevos puestos de trabajo y las vacantes que se produzcan, con excepción de los grupos 1 y 2. Abierta la afiliación, participará en la selección de las solicitudes presentadas.

- *Promoción:* Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente en materia de ascensos, para las promociones de los grupos 3, 4 y 5 se dará información por el Jefe de la Unidad a la Comisión para su aprobación por ésta.

Para una mejor valoración de los candidatos, se establecerá una norma sobre este particular. La Comisión podrá oponerse a estas promociones en caso de incumplimiento de la citada norma.

- *Formación:* Serán públicas las convocatorias de los cursos de Formación Profesional para cubrir los puestos de aquellas especialidades que lo requieran, teniendo acceso a dichos cursos todos los trabajadores que reúnan los requisitos exigidos en la convocatoria.

-*Responsabilidad Laboral:* Partiendo del principio de responsabilidad entre Empresa y Trabajadores es necesario para el buen mantenimiento de las relaciones laborales entre todos los componentes de la Unidad, la intervención de la Comisión o el Comité de Empresa en pleno en todos aquellos aspectos que puedan afectarles.

Con carácter previo a la imposición por la Dirección de sanciones por falta grave o muy grave, será oída la Comisión, a fin de que, por la representación de los trabajadores, se puedan aportar los antecedentes de hecho para una mejor valoración de las presuntas faltas.

- *Movilidad del personal en los Centros de Trabajo*

En los cambios de relevo, destinos, traslados, etc., la representación de los Trabajadores podrá formular las sugerencias que estime oportunas, que serán discutidas en el seno de la Comisión.

-*Acción social:* La Comisión propondrá medidas, entre otras, en las siguientes materias: Grupo de Empresa, ayudas económicas, atenciones sociales y personal de capacidad disminuida.

Sin perjuicio de las acciones que puedan ejercer los órganos representativos de las Centrales sindicales, esta Comisión estudiará y resolverá las reclamaciones del Centro de Trabajo en aquellas materias no específicas de otras Comisiones, cuya competencia se extienda a las reclamaciones propias de su enunciado.

## **B) En la Comisión de organización y planificación, destajos e incentivos**

La Comisión de Destajos e Incentivos, juntamente con los técnicos designados por la Dirección de la Unidad, establecerá los talleres que por sus características permitan trabajar a incentivo fijándose para cada taller en su conjunto, y contemplándose la posibilidad de que en un taller determinado pueda presentarse algún tajo que por sus características no sea susceptible de trabajo bajo aquella modalidad. Igualmente, determinarán, en su caso, la imposibilidad de trabajar a incentivo. En caso de que no se produzca acuerdo, prevalecerá el informe que sobre el particular emita el Servicio correspondiente de la Empresa. Para establecer el trabajo normal exigible servirán de base los estudios técnicos realizados por el Servicio correspondiente de la Empresa, con la intervención de la representación de los trabajadores, conjunta o separadamente. Terminado el estudio se enviará copia al Jefe de la Unidad y a la Comisión y se convocará una

reunión de la Comisión Mixta a la que podrán asistir trabajadores a los que el estudio se refiere, en cuya reunión se debatirá la tarea exigible. Llegado el acuerdo se firmará el correspondiente documento por la representación de la Dirección y miembros de la Comisión, pasando inmediatamente a ser ejecutivo.

En el caso de que no se produjera acuerdo entre los representantes de los trabajadores y de la Empresa y transcurrido un plazo máximo de quince días desde la fecha de presentación del estudio del Servicio correspondiente de la Empresa al Comité de Empresa, entrarán en vigor los precios propuestos por la Dirección de la Unidad, salvo que por la Representación de los Trabajadores se presente un estudio en el que se demuestre que no es correcto desde el punto de vista técnico y económico el presentado por la Empresa, que será analizado en el seno de la comisión y, en caso de no llegar a acuerdo, sin perjuicio de la ejecutividad de la propuesta de la empresa, podrá ser impugnado por la representación de los trabajadores ante la jurisdicción social.

La representación de los Trabajadores será informada sobre organización, planificación y estudios, programación de la producción, seguimiento de la planificación, proyectos e inversiones y costes, pudiendo formular propuestas y sugerencias al respecto.

**Artículo 13.º** Se establecerán por la Dirección de la Empresa, los controles adecuados para la correcta aplicación de las horas sindicales.

**Artículo 14.º** Los representantes de los trabajadores electos podrán ser sustituidos por alguna de las causas siguientes:

- Por causar baja en la Empresa.
- Por traslado a otro Centro de Trabajo.
- Por dimisión justificada.
- Porque lo revoquen sus electores bajo expediente de su Sindicato. Este supuesto no puede plantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses de su elección, ni durante la tramitación de un Convenio Colectivo.

La sustitución de algún representante se efectuará automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido. La sustitución se efectuará previa consulta con los restantes miembros del Comité de Centro de Trabajo.

### **Sección 3ª.**

#### **Comités de Seguridad y Salud**

**Artículo 15.º** Los Comités de Seguridad y Salud entenderán de temas relacionados con la Seguridad, la Higiene Laboral y la Defensa de la Salud de los trabajadores.

Habrá un Comité Central, y Comités de Centro.

## **Artículo 16.º *Comité de Seguridad y Salud Central***

### **A) *Composición***

El Comité de Seguridad y Salud Central, de carácter paritario, estará integrado por:

- a) Tres representantes de los trabajadores, elegidos por acuerdo mayoritario del Comité Intercentros.
- b) Tres representantes designados por la Dirección de la Empresa en el mismo número que los representantes de los trabajadores.
- c) Los siguientes vocales con voz, pero sin voto:
  - El Jefe de Departamento de Servicios Médicos.
  - Jefe de Departamento de Prevención.
  - Un Técnico de medicina designado por la Empresa.

El Comité de Seguridad y Salud Central designará, de entre sus miembros, un Presidente. Resultará elegido el miembro del mismo que obtenga la mayoría absoluta de votos.

En el caso de que ninguno de los miembros obtenga la mayoría absoluta de votos, la designación del Presidente corresponderá, alternativamente y por períodos anuales, a uno de los Vocales del Comité nombrado por la Dirección de la Empresa y a uno de los Vocales elegidos por los representantes de los trabajadores.

Dicho mandato terminará por alguna de las siguientes causas:

- Por el transcurso de los cuatro años
- Por causar baja en la Empresa
- Por incapacidad física para el desempeño del cargo
- Por revocación acordada por los dos tercios del Comité Intercentros
- Por renuncia del cargo

### **B) *Funciones***

Serán funciones del Comité de Seguridad y Salud Central, las siguientes:

- ⇒ Promover la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ⇒ Participar en los programas anuales de Seguridad y Salud, que incluyan campañas específicas de mejora de condiciones laborales en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- ⇒ Ser consultado previamente sobre la implantación de prendas de seguridad, acordadas por la Dirección en el ámbito de la Empresa.
- ⇒ Recibir información sobre la tecnología y demás aspectos del proceso productivo, para el conocimiento de los posibles riesgos derivados de su aplicación.

- ⇒ Igualmente, recibir información sobre análisis y estadísticas de índices de frecuencia, gravedad y mortandad en accidentes de trabajo, análisis de riesgo pulvígeno, análisis de accidentes mortales y graves y las medidas de prevención para evitación de los mismos.
- ⇒ Proponer medidas de carácter general sobre los temas del punto anterior.
- ⇒ Recibir información sobre planes y proyectos para la mejora de la Medicina de Empresa y, en general, sobre todos aquellos aspectos relacionados con la salud del trabajador.
- ⇒ Recibir información y participar en los programas de formación en materia de Seguridad e Higiene, en relación a los trabajadores de nuevo ingreso, y en general por aplicación de la nueva tecnología.
- ⇒ En toda ampliación o modificación del proceso productivo, se deberá tratar que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no genere riesgo.
- ⇒ Los trabajadores, a través del Comité de Seguridad, tendrán derecho a conocer toda la información de las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sea necesario para el conocimiento de los riesgos a la salud física y mental derivados del trabajo. Tendrán derecho al conocimiento de toda información que obre en poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y los mecanismos de su prevención. Para ello, entre otras cosas, la Empresa se compromete a señalar todas las sustancias que se utilizan, según el convenio de la OIT firmado por España, una vez que el tema sea debatido y analizado en el Comité de Seguridad y Salud Central.
- ⇒ Los representantes de los trabajadores conocerán la actividad de los Servicios de Medicina, Salud, Seguridad y Prevención en el trabajo de la Empresa a los fines del conocimiento de todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.
- ⇒ El Comité de Seguridad y Salud podrá disponer de sus propios asesores en medicina, salud laboral y seguridad en el trabajo.
- ⇒ El Comité de Seguridad y Salud deberá ser consultado en todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.
- ⇒ Cualquier prenda de protección que se utilice deberá ser aceptada por el Comité de Seguridad y Salud.
- ⇒ Su actuación sobre problemas concretos de un Centro de Trabajo se realizará a través del Comité de Seguridad y Salud del Centro respectivo.

## **Artículo 17.º *Comité de Seguridad y Salud en el Centro***

### **A) Composición:**

El Comité de Seguridad y Salud de Centro, de carácter paritario, estará integrado por:

- a) Representantes de los trabajadores, elegidos por acuerdo mayoritario del Comité de Empresa o a propuesta unitaria de las Centrales Sindicales con representación en el Comité, en número proporcional a la plantilla de la Explotación, según la siguiente escala:
- Dos vocales en Explotación de hasta 100 trabajadores.
  - Cuatro vocales en Explotación de 101 a 500 trabajadores.
  - Seis vocales en Explotación de 501 a 1.000 trabajadores.
  - Ocho vocales en Explotación con más de 1.000 trabajadores.
- b) Representantes designados por la Dirección de la Empresa en el mismo número que los representantes de los trabajadores.
- c) Los siguientes vocales con voz, pero sin voto:
- El Jefe del Servicio de Seguridad del Centro.
  - El responsable del servicio médico del Centro o persona en la que delegue.
  - Un Técnico de Seguridad o Medicina libremente asignado por la Empresa.
  - El Delegado de Seguridad del Centro y el Subdelegado.
  - Un Secretario que será elegido libremente por el propio Comité, entre el personal administrativo de plantilla del Centro.

El Comité de Seguridad y Salud de Centro elegirá, entre sus miembros, a un Presidente. Resultará elegido el miembro del mismo que obtenga la mayoría absoluta de votos.

En el caso de que ninguno de los miembros obtenga la citada mayoría, la designación del presidente corresponderá, alternativamente y por períodos anuales, a uno de los vocales del Comité nombrado por la Dirección de la Empresa, o a uno de los Vocales designados por los Representantes de los trabajadores.

## **B) Requisitos:**

Serán requisitos para ser elegido Vocal representante de los trabajadores:

- a) Pertener a la plantilla del propio Centro.
- b) Tener una antigüedad de cinco años dentro de la profesión.
- c) Poseer una formación general mínima previa y unos elementales conocimientos básicos de seguridad y salud laboral que permitan su eficaz preparación específica en las materias necesarias para el desempeño de su cargo.

Los Vocales representantes de los trabajadores de los Comités de Seguridad y Salud que no dispusieran de ella recibirán, en fechas inmediatas a su toma de posesión, mediante cursillo intensivo, la formación especializada en materias de seguridad y salud laboral necesaria para el desempeño del cargo. Estas enseñanzas serán programadas e impartidas por personal técnico de la propia Empresa, o por organismos o entidades especializados concertados por la Dirección de

la Empresa. Dichos cursillos se efectuarán dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo empleado en el mismo.

### C) Funciones:

Serán funciones específicas de los Comités de Seguridad y Salud del Centro de Trabajo:

- ⇒ Intervención en materia de sanciones por motivos de seguridad.
- ⇒ Propositiones referentes al mejor laboreo y humanización del trabajo.
- ⇒ Propositiones tendentes a la prevención de riesgos de silicosis o enfermedades profesionales.
- ⇒ Propositiones y estudios para la eliminación de condiciones peligrosas y de acciones peligrosas.
- ⇒ Propositiones para la eliminación de trabajos inseguros.
- ⇒ Cooperar con la Dirección de la Empresa en la elaboración y puesta en práctica de los planes y programas de prevención de los riesgos profesionales.
- ⇒ Colaborar con los servicios técnicos y médicos en el ámbito de la Seguridad y Salud laboral.
- ⇒ Fomentar la participación de los trabajadores en los planes y programas de Seguridad y Salud laboral y promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos profesionales.
- ⇒ Conocer directamente la situación en cuanto a seguridad y salud laboral en la explotación minera, mediante visitas a los distintos puestos y lugares de trabajo.
- ⇒ Conocer e informar, antes de su puesta en práctica, y en lo referente a su incidencia en la seguridad y salud de las condiciones de trabajo, acerca de los nuevos métodos de trabajo y las modificaciones en locales e instalaciones.
- ⇒ Recibir información del registro periódico de los datos oficiales para el interior de la mina, sobre polvo, grisú y aforos de ventilación.
- ⇒ Recibir información sobre análisis y estadísticas de índices de frecuencia, gravedad y mortandad en accidentes de trabajo, análisis y control de riesgo pulvígeno, análisis de accidentes mortales y graves y las medidas de prevención para evitación de los mismos.
- ⇒ Recibir información y participar en los programas de formación en materia de Seguridad cuando por sustancial cambio de tecnología o modificación del proceso productivo en el propio centro, sea preciso adecuar el personal a las nuevas técnicas del trabajo.
- ⇒ Investigar los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y otros tipos de daños a la salud de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y circunstancias y proponer las medidas necesarias para evitar su repetición.

- ⇒ Ser consultado previamente sobre la implantación de prendas de seguridad que la Dirección acuerde específicamente para el Centro.
- ⇒ En cualquier Centro de Trabajo se llevará el registro periódico de los datos ambientales. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.
- ⇒ Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a tener toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se les efectúen. Esta documentación le será entregada por escrito.
- ⇒ Se realizará una enumeración de los puestos que no supongan riesgos cuando la trabajadora esté embarazada o en período de lactancia natural.
- ⇒ Aquellos trabajadores que por características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.
- ⇒ Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado de su puesto de trabajo, podrá intervenir el Comité de Seguridad que deberá proponer las medidas que, a su juicio, permitirán corregir ese riesgo.
- ⇒ Serán específicamente controlados aquellos puestos de trabajo cuyas especiales características de penosidad o insalubridad puedan representar un riesgo anormal para la salud del trabajador.
- ⇒ Vigilar y controlar la observancia obligada de las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud laboral, informando de las deficiencias existentes para que proceda a su corrección.
- ⇒ Recibir de los Delegados Mineros de Seguridad información periódica sobre su actuación.

#### **D) Duración del mandato:**

La duración del mandato de los Vocales representantes de los trabajadores será de cuatro años.

Dicho mandato terminará por alguna de las siguientes causas:

- a) Por transcurso de los cuatro años.
- b) Por causar baja en la plantilla del Centro.
- c) Por incapacidad física para el desempeño del cargo.
- d) Por revocación acordada por los dos tercios del Comité del Centro.
- e) Por renuncia del cargo.
- f) Por el cese del centro de trabajo.

**Artículo 18.º** Para mayor participación de los miembros de los Comités de Seguridad y Salud laboral de Centro y sin perjuicio de las competencias y responsabilidades que la legislación vigente atribuye al Director Facultativo del Centro, se establecen las siguientes normas:

**Primera** - En temas propios y concretos de la materia de prevención de accidentes en el trabajo, el Comité delegará en dos de sus miembros más idóneos y cualificados para el tipo de

problemas que se planteen, comunicando al Director Facultativo del Centro su deseo de inspeccionar sobre el propio terreno el citado problema. Asimismo, el Director Facultativo del Centro podrá proponer a los Delegados del Comité la inspección de una determinada labor.

**Segunda** - Realizarán la inspección acompañados de los Técnicos de Seguridad del Centro y en su caso, del Delegado Minero de Seguridad del Pozo, debiendo ineludiblemente emitir un informe por escrito sobre la situación observada. Dicho informe será conjunto en caso de que haya coincidencia de pareceres, o por separado entre vocales y técnicos de seguridad en caso contrario, debiendo presentárselo al Director Facultativo del Centro con propuestas de las medidas a tomar en el citado caso.

**Tercera** - En el supuesto de observar un peligro inminente y sobre el mismo terreno, el Técnico de Seguridad más cualificado, oídos los miembros de la Comisión, tomará la decisión oportuna.

En caso de haber discrepancia con esta decisión y considerando la delegación de los vocales del Comité que el peligro inminente existe verdaderamente, manteniendo su opinión de paralizar la labor, se operará de la manera siguiente:

- a) Por el Técnico de Seguridad presente se ordenará la paralización de la actividad de los trabajadores afectados que deberán mantenerse a la expectativa, sin perjuicio de que presten sus servicios en otro trabajo que ordene su mando inmediato.
- b) La decisión de paralización de la labor deberá ser ratificada por la totalidad de los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud del Centro, de la forma más urgente posible. En los talleres, por trabajarse de forma discontinua, se requerirá solamente el acuerdo del setenta y cinco por ciento de dichos representantes.

En el supuesto de que no exista acuerdo total, el Director Facultativo del centro obrará según su criterio.

En caso de ratificación plena, la decisión será ejecutiva y los trabajos quedarán paralizados en tanto en cuanto la Dirección de Minas de la Consejería de Industria anule o ratifique esta decisión en un plazo de 24 horas.

- c) En cualquiera de las alternativas anteriores y fundamentalmente a efectos de tramitar el acuerdo a la autoridad competente, la totalidad de los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud, deberá emitir preceptivamente un informe por escrito, alegando las razones en que basan su decisión.

**Cuarta** - Si el problema observado así lo requiere por su urgencia, pero sin peligro inminente, los Vocales comisionados podrán solicitar del Presidente del Comité la convocatoria de reunión del mismo, a fin de tratar en el más breve plazo posible la solución del problema planteado, en cuya reunión se estudiarán por la Dirección Facultativa las medidas propuestas por escrito por los expresados Vocales.

**Quinta** - La aprobación de las medidas a tomar, que serán consecuencia de la propuesta de los vocales y del estudio de la misma por el Director Facultativo del Centro, se realizará en el propio Comité.

**Sexta** - La Dirección Facultativa del Centro podrá fijar normas de seguridad o prevención de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de Seguridad y Normativa General de la

Empresa en esta materia, dando conocimiento de las mismas al Comité de Seguridad del Centro. Estas normas entrarán en vigor una vez puestas en conocimiento del Comité y al día siguiente de ser publicadas en el tablón de anuncios del Centro.

**Artículo 19.º** En lo no regulado en la presente Sección se estará a lo dispuesto en el Estatuto del Minero o en la normativa que resulte de aplicación.

**Artículo 20.º** *Delegado Minero de Seguridad*

Las funciones, derechos y obligaciones del Delegado Minero de Seguridad se definen en el Anexo 1.

## CAPÍTULO IV JORNADA Y VACACIONES

**Artículo 21.º** *Jornada*

Durante la vigencia del presente Convenio, y a efectos de cómputo anual, no serán laborables:

- Los domingos y fiestas nacionales, autonómicas, locales y Santa Bárbara.
- Las vacaciones que incluyen, en todos los casos, un sábado.
- Todos los sábados, excepto el incluido en los apartados anteriores.
- Los días 24 y 31 de diciembre. En el caso de que estos días sean sábado o domingo, el descanso se trasladará al día laborable inmediatamente anterior.

La jornada de presencia diaria será la siguiente:

- Personal de interior: 7 horas 10 minutos, con 20 minutos de descanso para el bocadillo.
- Personal de exterior: 8 horas, con 15 minutos para el bocadillo.

El día 4 de diciembre, festividad de Santa Bárbara, será retribuido y no recuperable. En caso de que sea sábado o domingo, se trasladará al día laborable inmediatamente posterior.

El número de sábados festivos retribuidos será como máximo de 1 en el año, computándose a estos efectos y por este orden, primero las fiestas nacionales, después las autonómicas y por último las locales.

**Artículo 22.º**-La Empresa podrá determinar la flexibilidad en la distribución de la jornada hasta un 10% de su duración en cómputo anual. Dicha distribución respetara en todo caso los periodos

mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y se comunicara con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

### **Artículo 23.º Vacaciones**

Con carácter general el período de vacaciones para todo el personal de la Empresa estará comprendido entre el 1º de julio y el 31 de agosto, salvo para aquellas unidades o servicios que por razones técnicas no fuera posible y en los cuales el personal disfrutará sus vacaciones entre el 1º de junio y 30 de septiembre.

Los trabajadores que por cualquier causa y con carácter excepcional desearan disfrutar sus vacaciones fuera del período señalado habrán de solicitarlo a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha que proponen disfrutarlas, indicando la época en que les interese vacar. La Dirección, de acuerdo con el Comité del Centro de Trabajo, podrá acceder a lo solicitado.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas dentro del año natural en que se generó cada periodo completo de las mismas. La duración de las vacaciones será de 25 días laborables, uno de los cuales será sábado, estableciéndose, exclusivamente a efectos retributivos, el abono de dos sábados más de vacaciones.

El período de 25 días laborables es el que corresponde a un año de trabajo en la Empresa. El personal que por ser de nuevo ingreso o por haberse incorporado de excedencia o cualquier otra situación de baja en la que no se devengue derecho a vacaciones, no cuente en su haber con un año de servicio dentro del año actual en el que se efectúa el alta, tendrá derecho a disfrutar en dicho año un número de días de vacaciones proporcional al tiempo trabajado en el mismo, calculándose esta proporción por doceavas partes y computándose la fracción de mes como mes completo.

Los días de vacaciones así calculados incluirán el sábado que resulten de aplicar la proporción 1/25.

## **CAPÍTULO V**

### **RETRIBUCIONES**

#### **Artículo 24º Salario Base y Complementos**

Todos los trabajadores a quienes afecta el presente Convenio Colectivo, que asistan al trabajo con rendimiento normal y cumplan por entero su jornada laboral, percibirán un Salario Base de Empresa por día trabajado. Se entiende como rendimiento normal el que corresponde a una actividad de 60 puntos Bedaux. El rendimiento normal es coincidente con el avance normal exigible reflejado en las tarifas de los trabajos por unidad de obra.

Para aquellos trabajos que no tengan cuantificado su rendimiento normal, éste deberá ser determinado en base a los estudios realizados por el Servicio correspondiente designado por la Empresa.

En las situaciones excepcionales, que no permitan la realización de un estudio de organización, el rendimiento normal será fijado para cada caso concreto por los mandos.

Si por las especiales características del trabajo, el rendimiento normal no pudiese ser determinado por los Servicios correspondientes de la Empresa ni por los mandos, se entenderá como tal el obtenido en los últimos 15 días trabajados con normalidad.

Cuando el rendimiento alcanzado sea inferior a los dos tercios del rendimiento normal, el trabajador no tendrá derecho a la percepción del Salario Base de Empresa y el Complemento Fijo.

Cuando el rendimiento alcanzado esté comprendido entre el normal exigible y los dos tercios de éste, el trabajador tendrá derecho a percibir un porcentaje del Salario Base de Empresa y del Complemento Fijo, determinado por el cociente entre el rendimiento obtenido y el rendimiento normal.

El rendimiento se entiende por día de trabajo, sin perjuicio de que pueda recuperarse en los tres días siguientes.

El Complemento Variable de los trabajadores que presten sus servicios bajo la modalidad de unidad de tiempo recibirá la denominación de complemento de calificación de personal a jornal, y el de los que presten sus servicios por unidad de obra se denominará incentivo.

#### **Artículo 25.º *Trabajos por unidad de tiempo***

El personal que realice su labor bajo la modalidad de unidad de tiempo percibirá además del Salario Base y el Complemento Fijo un complemento de calificación personal en un único valor (equivalente al escalón "B" del Convenio vigente hasta 31 de Diciembre de 2005) y que se refleja junto con el Salario Base de Empresa y el Complemento Fijo en las Tablas salariales del Anexo 3.

#### **Artículo 26.º *Trabajos por unidad de obra***

El personal que realice su labor por unidad de obra percibirá, además del Salario Base y Complemento Fijo, un Complemento Variable, denominado incentivo, según la tarifa que se fije para cada labor.

Los destajistas habituales en chimeneas o rampones de monta, cubos de ventilación, pozos maestros, reprofundizaciones, levantamiento de quebras, contraataques dentro de los talleres, contrataques desde la galería dados por picadores, rampones de más de 15 metros y contraataques desde la galería de más de 15 metros dados por barrenistas, podrán trabajar "a conforme" en la correlación avance-precio con los mandos de sus unidades, con la intervención correspondiente de los representantes sindicales. De no existir acuerdo los trabajos se realizarán bajo la modalidad de promedio, aplicándose las condiciones del artículo 24 para tener derecho a la percepción del Salario Base de Empresa y el Complemento Fijo.

Durante la vigencia del Convenio se mantiene sin efecto para los Picadores, Barrenistas, Ayudantes Barrenistas y Entibadores la garantía de promedio establecida en el artículo 23 – A) - 6 del *Laudo Arbitral del 11 de marzo de 1996*.

Cuando un destajista habitual haya trabajado 275 horas por unidad de obra retribuida a incentivo dentro del mismo año consolidará un nuevo promedio equivalente al 80% de lo obtenido como media día a incentivo en dichas horas. Este nuevo promedio será su complemento variable en los días en que trabaje por unidad de tiempo retribuida a jornal a partir del día siguiente de la consolidación del nuevo promedio.

Si el destajista habitual trabajase 625 horas por unidad de obra dentro del mismo año, además de consolidar un nuevo promedio, en la forma del apartado anterior, percibirá a partir del día siguiente de la consolidación en el resto de los días del año en que trabaje por unidad de tiempo, una bonificación equivalente al 25% del nuevo promedio consolidado, siempre que su rendimiento alcance el normal exigible. El percibo de esta prima excluye el de las primas de los artículos 31 B) y 32.

A efectos de promedio consolidado para el año siguiente, el destajista habitual que haya trabajado al menos 275 horas por unidad de obra retribuidas a incentivo, aquél vendrá determinado en función de la totalidad de las horas retribuidas a incentivo en el año y por el ochenta por ciento de lo obtenido como media día a incentivo.

Los nuevos promedios consolidados, a que se refieren los párrafos precedentes, sólo se tendrán en cuenta cuando sean superiores a los anteriores promedios consolidados.

Los destajistas habituales que, por ser de nuevo ingreso o promoción, carezcan de promedio personal, consolidarán y percibirán cuando trabajen por unidad de tiempo, cumplidos los requisitos vigentes de formación para estos casos, un promedio equivalente al 75 por ciento de la media, por este concepto, del personal de su especialidad en la Empresa.

En todo caso, para el cómputo de las horas trabajadas bajo la modalidad de unidad de obra, las retribuidas con incentivo colectivo se computarán como 0,89 cada hora.

El personal de mantenimiento eléctrico o mecánico destinado en los talleres mecanizados y en base al correcto funcionamiento de los mecanismos instalados en los mismos, participará en los acuerdos económicos que, en forma de colectiva, se establezcan para estos talleres, siempre que su integración en los trabajos no se limite exclusivamente a las funciones propias de su especialidad.

#### **Artículo 27.º Primas para destajistas habituales**

A) A fin de estimular la permanencia de los destajistas habituales en trabajos por unidad de obra, se establece para esas especialidades la siguiente prima:

Una prima por día trabajado a incentivo en el mes, que se calculará como el producto de 0,01 por el número de días trabajados a incentivo en el mes y por el incentivo medio obtenido por el destajista habitual en este mes.

$$P = 0,01 \times n \times I$$

Como condición para tener derecho a percibir esta prima se establece que el número de días trabajados a incentivo en el mes ha de ser: 15 días para los casos de incentivo individual y 18

para los casos de incentivo en colectiva, en los que no se computarán los de avería de maquinaria en talleres mecanizados.

Las averías generales que originen la paralización total del pozo determinarán el descuento de su duración de los días a que se refieren los dos supuestos anteriores, así como en los distintos apartados en los artículos referentes a permisos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores. Cuando en un mismo mes se trabaje a distintas modalidades, tales como incentivo individual o colectivo, conforme y en labores de potencia igual o superior a 2,5 metros, se exigirá para tener derecho a la prima trabajar al menos 15 días en el mes para cuyo cómputo exclusivamente se tendrán en cuenta todos los días trabajados en las distintas modalidades, pero exigiéndose en las labores de potencia igual o superior a 2,50 metros haber alcanzado al menos el 90% del avance normal exigible. En este supuesto la prima se percibirá exclusivamente en los días trabajados a incentivo individual o colectivo y el incentivo medio para el cálculo de la prima es el obtenido en los días trabajados a incentivo individual o colectivo.

Para las horas trabajadas a incentivo, acumuladas a lo largo del año, comprendidas entre 275 y 400, el valor de P se incrementará en el 15%. Si las horas trabajadas a incentivo están comprendidas entre 401 y 625 el incremento de P será del 25%. En caso de superar las 625 horas a incentivo, dicho incremento será del 35%.

#### **B) Prima para Picadores a promedio**

En aquellos talleres de arranque manual en los que el número de picadores trabajando a incentivo en cada día sea igual o superior al 70% del total de picadores del taller, el vigilante tendrá la facultad de primar a aquellos picadores destinados a promedio en una cuantía variable, por día de trabajo del 0 al 20% de su promedio consolidado, en función de su actividad.

#### **Artículo 28.º *Labores con potencias iguales o superiores a 2,50 metros***

En los tajos o talleres de arranque manual de potencia media superior a 2,50 metros los picadores trabajarán a jornal o colectiva. En los talleres a incentivo cuya potencia media sea inferior a 2,5 m., en los que se presenten tajos con potencias iguales o superiores a 2,50 m., los picadores que realicen sus trabajos en las potencias inferiores continuarán a incentivo valorándose por el Servicio de Racionalización la repercusión de esta nueva circunstancia.

Los picadores al frente en tajos o talleres de potencia media igual o superior a 2,50 metros que no puedan trabajar en la modalidad de colectiva y alcancen un avance medio en el mes superior al 90% del avance normal exigible, percibirán la totalidad del Salario Base de Empresa, Complemento Fijo y Complemento Variable y además una prima por día de trabajo del 25% de su promedio consolidado. Estos picadores recibirán ayuda en las labores de posteo.

Si el posteo fuera realizado por Especialistas de Tajos Mecanizados, tendrían la misma consideración.

La percepción de esta prima excluye la prima por día a promedio del apartado B) del artículo anterior y se pierde si el número de faltas voluntarias en el mes es de tres o más.

En los tajos de potencia media igual o superior a 2,50 metros, si el picador no alcanzase un rendimiento de los dos tercios del avance normal exigible, no percibirá el Salario Base y el

Complemento Fijo. Cuando el rendimiento alcanzado esté comprendido entre los 2/3 y el 90% del avance normal exigible, el picador cobrará por Salario Base y Complemento Fijo un porcentaje de estas percepciones determinado por el cociente entre la actividad obtenida y la actividad del avance normal exigible.

El avance normal exigible será pactado con el Comité de Centro por el sistema habitual. Cuando no se produzca acuerdo será válido el estudio de organización, excepto cuando por el Comité de Centro se presente un estudio en el momento de la negociación que acredite que el avance normal exigible calculado por el Servicio de Racionalización es superior al correspondiente a la actividad de 60 puntos Bedaux.

### **Artículo 29.º *Promedios Indirectos***

El complemento a promedio de los Posteadores, Mineros de 1ª y Artilleros se mantiene en el precio vigente a la fecha de entrada en vigor del presente convenio. El complemento a promedio de los vigilantes de interior será el que se determina en el Anexo Sexto. Este concepto retributivo se incrementará anualmente en función de lo previsto en el presente convenio colectivo.

Los promedistas indirectos antes mencionados cuando realicen funciones propias de su especialidad en talleres de arranque, contraataques, chimeneas, rampones, cubos de ventilación, pozos maestros, reprofundizaciones, levantamientos de quiebras y estajas, percibirán una prima en los días trabajados en estas labores, consistente en un porcentaje del complemento a promedio antes definido, según la siguiente escala,

- 18 ó más días: 11% del complemento
- 17 días: 10 % del complemento
- 16 días: 9 % del complemento
- 15 días: 8 % del complemento

A efectos de cómputo de los días definidos en el párrafo anterior necesarios para la percepción de los distintos escalones de prima anteriormente definidos, se descontarán los permisos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores.

A estos efectos se entenderá que los Vigilantes de 1ª de interior realizan aquellas labores, cualquiera que sea su destino.

Los Ayudantes de Artillero percibirán en concepto de complemento a promedio y prima el 86 % de los ingresos de los Artilleros por los mismos conceptos.

Los Vigilantes de Interior, por los trabajos a que se refiere el apartado 3.4 de su Estatuto, percibirán un complemento equivalente al 24% del salario base, complemento fijo y complemento a promedio.

Los Vigilantes y Encargados de Exterior encuadrados en el Grupo III con personal a sus órdenes remunerado con incentivo tendrán derecho al 90 % de lo percibido por dicho personal en concepto de complemento variable y a la prima complementaria si tuviesen durante el mes 15 o más días personal a sus órdenes en aquellas condiciones.

### **Artículo 30.º *Premio de Asistencia***

Se abonará un Premio de Asistencia para todo el personal no contemplado en los anexos cinco, seis y ocho del presente Convenio Colectivo que asistan al trabajo con normal rendimiento y cumplan por entero su jornada laboral.

Este Premio será para los Mineros de 1ª y Posteadores un porcentaje de lo obtenido por promedio y prima en el mismo mes y para los Picadores, Barrenistas, Entibadores y Ayudantes de Barrenista un porcentaje de lo obtenido igualmente en el mes por incentivo, promedio consolidado y prima de incentivo para destajistas habituales y prima para Picadores a promedio y para el resto de especialidades afectadas el porcentaje se aplicará sobre el salario base y complemento fijo.

La cuantía de dicho premio es la siguiente:

- . Con cero faltas 10 %.
- . Con una falta 5%.

No se computarán como faltas las ausencias debidas a vacaciones, incapacidad temporal por accidente de trabajo, las contempladas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores ni las contempladas en el vigente Convenio Colectivo.

El trabajador que sin ostentar aquellas especialidades realice durante todo el mes funciones propias de alguna de ellas tendrá derecho al Premio de Asistencia correspondiente a la especialidad desempeñada.

#### **Artículo 31.º *Prima de Productividad***

En el primer mes de cada año se determinará para cada unidad un valor «base» de la productividad. Dicho valor en Kilogramos lavados por jornal tendrá una referencia concreta de las características de dicho carbón lavado (cenizas).

Para homogeneizar dichas calidades, se aplicará la siguiente fórmula de transformación:

$$PT = PR \frac{75-C}{75-Co}$$

en la que:

PT = Productividad transformada homologable al valor «base»

PR = Productividad real

C = Porcentaje de cenizas real

Co = Porcentaje de cenizas previsto implícito en el valor de la productividad «base»

La composición de los valores «base» de los distintas Áreas en los distintos años se determinará al comienzo de cada año por la Dirección de la Empresa.

La liquidación de la prima será mensual, de tal forma que tomada la productividad real transformada y comparada con el valor «base» se calculará el porcentaje de incremento que resulte y por cada 1% de incremento se aplicará un 0,16 % de prima. Es decir, el porcentaje de prima de productividad será:

$$\% = \frac{(PT-1)}{PB} * 100 * 0,16$$

En donde:

PT = Productividad transformada

PB = Productividad "base"

Se distinguen los siguientes grupos de prima:

- **Personal de Areas:** En función de sus propias productividades transformada y "base".
- **Personal de Lavaderos y Servicios:** En función de las productividades del conjunto de pozos a los que sirven.
- **Personal de Servicios Centrales:** En función de las productividades totales subterráneas.

### **Artículo 32.º Evolución salarial**

La evolución salarial se acomodará a lo que se determine en las normas o criterios de aplicación al sector público estatal, y en particular a las Sociedades Mercantiles Estatales.

### **Artículo 33.º Gratificaciones extraordinarias**

Las gratificaciones extraordinarias, definidas en tablas salariales, seguirán la misma evolución que la descrita en el artículo precedente.

La gratificación del 1º de mayo se abonará con los devengos correspondientes al mes de Abril.

La gratificación de julio se abonará junto con los devengos correspondientes al mes de Junio, pudiendo, a solicitud del interesado, percibirse con antelación al disfrute de las vacaciones, cuando dicho disfrute sea anterior al abono de la gratificación.

La gratificación de Navidad se abonará junto con los devengos del mes de Noviembre.

### **Artículo 34.º Horas extraordinarias**

Se tenderá con carácter general a disminuir el número de horas extraordinarias, a fin de que se realicen las imprescindibles.

El importe de las horas extraordinarias se calculará según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 35.º Premio cumplimiento de objetivos**

El personal de los grupos II Subgrupo B, y III, en las especialidades equivalentes a las categorías anteriores que lo vinieran percibiendo de acuerdo con las previsiones del convenio colectivo precedente, y que cumpliendo los requisitos de asistencia, puntualidad, iniciativa, diligencia y seguridad, influyan decisivamente en el cumplimiento de los objetivos fijados, percibirá un premio mensual de cuantía variable en dos grados o escalones señalados de menor a mayor con el II al III según su actuación en todos y cada uno de los días del mes, percibiendo siempre como mínimo la cantidad correspondiente al grado II, cuando su asistencia sea normal.

La cuantía de este premio según las distintas especialidades vendrá establecida en tablas salariales.

### **Artículo 36.º *Trabajos en domingo, festivos y días de descanso***

El número de personas destinadas en domingo, festivo o día de descanso será el mínimo necesario a juicio de los mandos, para los trabajos a realizar. Por sus especiales características, la jornada en este día para el personal de mantenimiento será de cinco horas.

Con carácter general todo el personal destinado a trabajar en domingo, festivo o día de descanso disfrutará de un descanso compensatorio dentro de los siete días siguientes al trabajo, percibiendo una bonificación de 41,72€.

Dicha bonificación anula y sustituye a todas las existentes hasta la firma del presente convenio aplicadas por este concepto.

Cuando excepcionalmente no fuera posible otorgarle descanso semanal compensatorio percibirá las horas trabajadas aquel día como extraordinarias.

Por especiales características de los trabajos mineros están excluidos de estas bonificaciones los trabajadores que, comenzando su labor la víspera, la prolonguen después de las cero horas del domingo, festivo o día de descanso e igualmente quienes comiencen su jornada correspondiente al día siguiente antes de las 24 horas del domingo, festivo o día de descanso.

En razón de su especial función y jornada quedan siempre, y en todo caso, excluidos de estas bonificaciones los artilleros, ayudantes de artilleros y el personal destinado a la inyección de agua.

### **Artículo 37.º *Guardias***

La Empresa está facultada para establecer turnos rotativos de guardia en los domingos y días de descanso, a fin de que los trabajadores puedan ser localizados inmediatamente a través de un busca o teléfono móvil facilitado por la misma, en razón a las posibles averías que puedan producirse en los días expresados.

Estas guardias afectarán a los Ingenieros Técnicos y A.T.S., al personal de mantenimiento de los grupos III y IV y a los conductores.

La guardia comenzará a las 21 horas del día anterior y terminará a las 7 horas del día siguiente, con una duración, por tanto, de 34 horas.

En el supuesto de que la guardia sea de más de un día, a partir del segundo su duración será de 24 horas, comenzando a las siete de la mañana.

La composición del retén de guardia se hará por la Dirección, teniendo en cuenta la especialización del personal, la plantilla, así como la extensión y número de instalaciones susceptibles de sufrir avería.

Se podrán solicitar el cambio de guardia con un compañero de la misma especialidad laboral, siempre que se dé aviso del cambio al responsable del servicio con una antelación al menos de 24 horas al inicio de la guardia.

El personal destinado a hacer guardia percibirá una bonificación de 34,20 € por cada guardia de 24 horas y de 51,32 € por cada guardia de 34 horas. Este destino de simple expectativa de Trabajo no genera derecho a descanso.

Además de la anterior bonificación cuando sea llamado a prestar servicio tendrá derecho a lo siguiente:

- a) Si el tiempo de trabajo efectivo no fuese superior a dos horas percibirá la retribución correspondiente a media jornada ordinaria, no generando derecho a descansos.
- b) Si el tiempo de trabajo efectivo fuese superior a dos horas, se aplicará lo dispuesto en el art. 36 para trabajos en domingo, festivo o día de descanso.

**Artículo 38.** Continuará vigente lo establecido en los art. 42 a 46 del Convenio Colectivo 2006-2012 referidos a Entibadores en trabajos por unidad de tiempo, Trabajos en Caña de Pozo y Trabajos Especiales, con las cuantías que se vinieran aplicando a la fecha de la entrada en vigor del presente Convenio y para las especialidades equivalentes a las categorías que lo vinieran percibiendo.

## **CAPÍTULO VI PRESTACIONES EXTRASALARIALES**

### **Artículo 39.º *Desgaste de herramientas***

Cuando los trabajadores utilicen herramientas propias, en compensación a su desgaste, la Empresa les abonará las siguientes cantidades diarias:

- Picadores, Barrenistas, Mineros de 1ª, Posteadores, Entibadores y Especialistas en Tajo Mecanizado .....	0,31 €/día
- Ayudantes Mineros, Ayudantes Barrenista .....	0,16 €/día
- Oficiales de 1ª y 2ª de Oficio .....	0,22 €/día
- Ayudantes de Oficio .....	0,16 €/día

### **Artículo 40.º *Suministro de carbón***

El suministro gratuito de carbón para el personal en activo, prejubilados y para los pensionistas con aquel derecho, que en uno y otro caso sean cabezas de familia, será de 300 kilos todos los meses del año.

Gozarán también de este derecho:

- a) Pensionistas de vejez o jubilación y pensionistas por invalidez permanente total o absoluta y gran invalidez, que contraigan matrimonio con posterioridad a su declaración de pensionistas.
- b) Pensionistas de orfandad discapacitados físicos o psíquicos.

- c) Pensionistas de orfandad en los que concurren circunstancias excepcionales a juicio de los servicios socio laborales de la Empresa y de la comisión mixta competente en materia de personal y acción social del comité de empresa.
- d) Parejas de hecho que acrediten fehacientemente su situación.

No obstante lo expuesto, y como consecuencia de las dificultades de la empresa para la generación de carbón en especie apto para el consumo doméstico derivado de su actual sistema de producción mecanizada, se constituirá una comisión delegada del comité intercentros para, antes de la finalización del año 2014, acordar mecanismos de racionalización del compromiso de suministro en especie.

#### **Artículo 41.º *Aseo personal***

La Empresa, de acuerdo con los Comités de Empresa de los Centros de Trabajo, teniendo en cuenta las características de dichos Centros y cuando no sea posible dotar de otra forma los aseos del personal, facilitará a los trabajadores una pastilla de jabón a la semana y dos toallas grandes y dos pequeñas al año, cuya entrega se realizará por mitad en los meses de enero y junio de cada año.

No se computarán a estos efectos los períodos de tiempo de inactividad laboral, exceptuadas las vacaciones.

Al personal que deba llevar la ropa sucia a su domicilio se le facilitará una bolsa para la misma cada dos años.

## **CAPÍTULO VII TRABAJADORES ACCIDENTADOS**

### ***Artículo 42.º Incapacidad Temporal***

Después del tercer mes en situación de IT por accidente de trabajo, la prestación económica se complementará con cargo a la Empresa hasta el cien por cien de la retribución que el trabajador haya percibido en el mes natural anterior al accidente, sin exceder del tope legal vigente en cada momento, quedando suprimidos las restantes mejoras o complementos que, derivados de la situación de Incapacidad Temporal, pudieran existir hasta la fecha de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo para el personal de la Empresa perteneciente a cualquiera de los Grupos Profesionales definidos en el artículo 4 del mismo.

## CAPÍTULO VIII

### OTRAS DISPOSICIONES

#### **Artículo 43.º Premio Santa Bárbara**

El Premio de Santa Bárbara para el personal de HUNOSA, en razón a su vinculación a la Empresa, consistirá en la entrega de un distintivo, un diploma y 500 €.

El derecho al Premio se obtiene a los 18 años de servicio en el caso de Picadores, Posteadores, Mineros de 1ª; Barrenistas, Ayudantes de Barrenista y Especialistas en Tajos Mecanizados, a los 21 años para el resto del personal de interior y a los 25 para el personal de exterior.

Se otorgará este Premio a los trabajadores en activo y a los trabajadores que causen baja en la empresa por fallecimiento en accidente de trabajo, por incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en el último año de su permanencia en la Empresa, siempre que no lo hubiesen percibido con anterioridad.

A los efectos del Premio se computará el tiempo de servicios prestados a HUNOSA y a cualquier Empresa española de la minería del carbón, aunque la prestación de los servicios haya sido discontinua, lo que se tiene exclusivamente en cuenta en relación a este Premio, pero sin la repercusión ni influencia alguna en la antigüedad del trabajador.

El tiempo que los trabajadores de exterior estén destinados en el interior se tendrá en cuenta para los años de servicios exigidos para este Premio, mediante el cómputo de los datos que puedan obtenerse de la documentación de la Empresa y Mutualidad.

#### **Artículo 44.º Conciliación vida personal y laboral**

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a una pausa de hora y media de su trabajo, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de diez meses. La mujer podrá, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora y media, con la misma finalidad o bien sustituir la mencionada pausa o reducción de jornada por un permiso de 4 semanas que se acumulará a su permiso de maternidad. Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en casos de que ambos trabajen, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Así mismo tendrán el derecho de este disfrute en caso de adopción o acogimiento de hijos menores de 1 año.

En las situaciones en que las trabajadoras perciban subsidio por riesgo durante el embarazo, la Empresa complementará la retribución hasta el 100% de la base reguladora.

Las ausencias del trabajador/a para la realización de los exámenes prenatales, así como para las técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral, son remuneradas.

El permiso de paternidad será de 15 días naturales en los casos de nacimiento, acogimiento o adopción. Si el nuevo nacimiento o adopción se produce en una familia numerosa o que con el nuevo nacimiento la familia adquiere esta condición, el permiso paternal será de 20 días naturales. En el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, este permiso se amplía en 2 días más por cada hijo a partir del segundo.

El trabajador podrá disfrutar de permiso no retribuido indefinido, con reserva de puesto de trabajo, para cuidado de un familiar enfermo de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad previa justificación fehaciente y periódica de la citada situación.

#### **Artículo 45.º *Permisos***

El trabajador perteneciente a cualquier Grupo Profesional, previo aviso y justificación, tendrá derecho a los permisos retribuidos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores con las excepciones previstas en presente convenio colectivo.

#### **Artículo 46.º *Otros beneficios y ayudas sociales***

Se mantendrá, en los años de vigencia del convenio colectivo, un fondo de ayudas para familiares con una discapacidad psíquica reconocida por organismo público, pertenecientes a la unidad familiar de los trabajadores de la empresa, así como para becas para familiares pertenecientes a la unidad familiar de los trabajadores en activo, en un importe equivalente al dispuesto en la convocatoria del año 2013 por tales conceptos y para dichos colectivos, quedando suprimidos los restantes beneficios sociales preexistentes para todos los grupos profesionales regulados en el artículo 4 del presente convenio colectivo.

Sin repercusión alguna en el cómputo de trienios de antigüedad y a los solos efectos de tenerse en cuenta en los baremos para el disfrute de beneficios sociales, se tendrán en cuenta todos los años de servicio prestados a las Empresas integradas en HUNOSA, sean de forma ininterrumpida o discontinua.

#### **Artículo 47.º *Excedencia por incompatibilidad***

El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio. Dispondrá indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar especialidad a la suya que hubiere o se produjere en la Empresa.

Así mismo el trabajador disfrutará del derecho del disfrute de un periodo fraccionado de DOS años de excedencia para el cuidado de familiares que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por si mismos.

#### **Artículo 48.º *Seguros***

La cuantía del capital asegurado en caso de fallecimiento y gran invalidez de trabajadores derivado de accidentes de trabajo se fija en 40.000,00 €.

Se prorrogará todos los años el Seguro de Responsabilidad Civil vigente en la actualidad que afecta a todos los Grupos Profesionales de la Empresa.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

**Primera.-** En materia de Impuestos y Seguridad Social, Empresa y Trabajadores pagarán lo que legalmente les corresponda; por ello los salarios y demás conceptos retributivos que en este Convenio se consignan, se entienden en todo caso brutos.

**Segunda.-** La Empresa se obliga a transmitir al Instituto Nacional de la Seguridad Social la información necesaria para que los coeficientes reductores se apliquen en función del trabajo realizado.

**Tercera.-** Los Ayudantes Mineros con menos de tres años de antigüedad percibirán en los días que realicen su jornada de trabajo en un taller de arranque la retribución correspondiente a los Ayudantes Mineros con más de tres años.

**Cuarta.-** Sin perjuicio de ser conceptos salariales diferenciados e independientes y a los solos efectos de la simplificación del recibo de salarios, aparecerán bajo una misma clave en el mismo el Salario Base de Empresa y el Complemento Fijo con la suma de sus respectivos importes

**Quinta.-** El personal que desarrolle su jornada en jornada partida, y salvo que la misma esté prevista en su contrato individual, continuará percibiendo una bonificación de 11,21€/día.

### **Sexta.-** MAQUINISTAS DE EXTRACCIÓN

Se establece un acuerdo tipo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores en relación a los Maquinistas de Extracción cuyas cláusulas generales son las siguientes:

- 1ª. La Dirección del Pozo fijará en cada momento la plantilla necesaria, en función de los absentismos normales, para poder dar descanso a los Maquinistas que tengan que asistir en sábados, domingos o festivos.
- 2ª. En compensación a las percepciones que se venían cobrando debidas a los trabajos realizados en sábados, domingos y festivos con el abono correspondiente en su caso, de horas extraordinarias, así como a los compromisos que se adquirieran y que se relacionan en la cláusula 9ª, se establece una cantidad de 25,90 €/día que se abonará en concepto de Trabajos Especiales, correspondiente a la Clave 23 del recibo de salarios. Esta cantidad es mensual, personal y proporcional a los días trabajados.
- 3ª. En ningún caso se cobrarán horas extraordinarias por los trabajos realizados en sábados, domingos y festivos, sino que se descansa, habitualmente, dentro de los ocho días siguientes y si ello no fuera factible se acumularán los descansos para cuando sea posible disfrutarlos. El abono de horas extraordinarias por trabajos en sábados, domingos o festivos y de la retribución fijada en el Convenio por los trabajos en esos días, será incompatible con la percepción de la bonificación que se establece en este acuerdo.

- 4ª. Será igualmente incompatible esta bonificación con la retribución por horas extraordinarias que se realicen de una manera habitual, por absentismos anormales u otras causas semejantes.
- 5ª. Cuando no haya presencia, se establece un servicio de guardia domiciliaria de 24 horas en los días no laborables, cuya compensación económica está incluida en la ya indicada bonificación. Esta guardia será obligatoria para toda la plantilla.
- 6ª. Si durante el período de guardia es requerido el Maquinista a prestar servicio tendrá derecho a lo siguiente:
- a) Si la duración del trabajo no fuese superior a las tres horas percibirá la retribución correspondiente a media jornada ordinaria, no generando derecho a descanso.
  - b) Si la duración del trabajo fuese superior a tres horas disfrutará de un descanso compensatorio, y cuando no fuese posible otorgarle éste percibirá todas las horas trabajadas aquel día como extraordinarias.
- En cualquier caso si el trabajo tuviese lugar en el tercer relevo percibirá el complemento por nocturnidad que le corresponda.
- 7ª. Continuarán las retribuciones correspondientes a la Clave 24 (situaciones especiales). Desaparecerá la Clave 26 (categorías menos favorecidas) que queda englobada en la nueva bonificación. Serán incompatibles entre sí las Claves 29 y 2S (bonificaciones, trabajos en domingo, etc.), con la nueva retribución en la Clave 23 (trabajos especiales).
- 8ª. Se formará a nuevos Maquinistas de Extracción cuando la Dirección del Pozo lo estime conveniente, debiendo los actuales Maquinistas de Extracción facilitar la formación y adiestramiento de aquellos.
- 9º. Dentro de los acuerdos de cada centro se fijarán las condiciones particulares. Se considerarán como más importantes las que se engloban en:
- a) Mejora del servicio y para ello prestar el máximo interés a los trabajos auxiliares que se vienen realizando, tales como limpieza, engrase, marca de tambores y cables, etc.
  - b) Desarrollo de trabajos complementarios, compatibles con el servicio.

**Séptima.-** Al personal de los de las especialidades equivalentes a las categorías que lo venía percibiendo a la fecha de entrada en vigor del presente convenio que no ostenten la condición de destajistas habituales o que no siéndolo perciban promedio indirecto, que no sea retribuido a incentivo en cualquiera de sus modalidades y al que no se le abone la bonificación por "Trabajos Especiales" prevista en el artículo 45º del anterior convenio colectivo, seguirá percibiendo un complemento variable por calificación personal en la cuantía vigente a la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

**Octava.-** Se mantiene la regulación para la Especialidad "especialista en tajos mecanizados" prevista en la Disposición Adicional Duodécima del convenio colectivo 2006-2012.

**Novena.-** Las previsiones del presente convenio colectivo anulan y sustituyen las condiciones laborales preexistentes en tanto se opongan a su tenor, pasando a regirse las mismas por lo descrito en el convenio colectivo desde su entrada en vigor.

**Decima.-** Para una adecuada gestión informática de la aplicación del incentivo definido en el artículo 26 del presente convenio colectivo en su modalidad “a conforme”, ya sea individual o colectivo, los precios vigentes o lo que puedan resultar de la aplicación del citado artículo a lo largo de la vigencia del plan deberán reflejarse por escrito, con carácter previo a su abono, para facilitar su liquidación. No procederá ningún tipo de abono en la modalidad “a conforme” distinto de lo allí fijado respecto a la correlación avance-precio.

El abono de los sábados será el 80% del importe que resulta de aplicación del procedimiento aplicable hasta la fecha de la entrada en vigor del presente convenio, esto es, de la aplicación del coeficiente que mensualmente resulta de la relación (sábados de descanso / días laborables), para el Grupo 4 y (sábados de descanso/(25-sábados de descanso)) para los Grupos 2,3 y 5 , considerando las claves salariales que se aplicaban a la fecha de la entrada en vigor de este convenio.

**Decimoprimera.-** El personal activo y pasivo que, perteneciente a cualquier grupo profesional, venga nominalmente percibiendo el reintegro de gastos médicos conservará ese beneficio, sin que desde la fecha de entrada en vigor del presente convenio se generen nuevos beneficiarios. El mismo consistirá en el reintegro del 50% del gasto incurrido en los términos y condiciones que se regulan por normativa interna. El personal activo que lo venga percibiendo conservará este beneficio en tanto tenga tal condición.

El personal activo y pasivo que, perteneciente a cualquier grupo profesional, venga nominalmente disfrutando del beneficio de seguro médico, lo conservará, sin que desde la fecha de entrada en vigor del presente convenio se generen nuevos beneficiarios. Dicho beneficio será incompatible con el reintegro de gastos médicos referido en el párrafo anterior, siendo beneficiarios el titular, el cónyuge no separado legalmente y los hijos menores de 21 años. El personal activo que lo venga percibiendo conservará este beneficio en tanto tenga tal condición.

El personal que, perteneciente a cualquier grupo profesional previsto en el artículo 4 del presente convenio colectivo, venga nominalmente disponiendo de los beneficios de comedor, restaurante o comida, así como los complementos que pudieran existir por estos conceptos conservarán dicho beneficio en tanto se den las condiciones para su percepción, sin que desde la fecha de entrada en vigor del presente convenio se generen nuevos beneficiarios.

### **Decimosegunda.- Traslados y Desplazamientos**

El trabajador, perteneciente a cualquier grupo profesional previsto en el artículo 4 del convenio colectivo, tendrá derecho a una compensación por traslado (pago de diferencia de Kilómetros) cuando el último centro de trabajo (origen) y el centro de trabajo de destino estén a una distancia superior a 50 kilómetros, o bien supongan un alejamiento del trasladado de su domicilio, superior a dicha distancia por trayecto. La compensación se limitará a compensar el exceso sobre dicha distancia y siempre que el mismo no tenga carácter voluntario.

El personal que, a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, venga recibiendo compensación por traslado conservará, en tanto persistan las circunstancias que generaron su

devengo, la percepción de dicha compensación, de acuerdo al precio por kilómetro realizado que resulte vigente en cada momento o, si la compensación es por un importe fijo, por el importe que resulte de aplicar la proporción en la modificación del precio por kilómetro.

La compensación por traslado, cuando proceda de acuerdo con el párrafo anterior, así como los desplazamientos que se realicen en coche propio por necesidades del servicio, se abonará a 0,19 euros/km.

#### **Decimoprimeras-** *Comisión de interpretación y aplicación del convenio colectivo*

Se designará una Comisión Paritaria, que estará integrada por las personas elegidas en su momento por la Empresa y por la representación de los trabajadores.

Dicha Comisión intervendrá en las cuestiones que se susciten en la interpretación y aplicación del presente Convenio.

Particularmente, la comisión de interpretación y aplicación del convenio analizará, para su solución, las incidencias que pudieran derivarse del cambio del sistema de clasificación profesional con relación a la cotización en el régimen especial de la seguridad social.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, ambas partes se comprometen a someter al conocimiento de la Comisión y como requisito previo a la interposición de cualquier acción legal, todas las discrepancias que se originen en la interpretación y/o aplicación de normas legales o convenidas, siempre que afecten a la generalidad de los trabajadores.

**ANEXOS**

## ANEXO 1

### DELEGADO MINERO DE SEGURIDAD

#### CAPÍTULO I

##### De la elección y pérdida de la condición de Delegado Minero de Seguridad.

###### Artículo 1º *De la elección*

El Delegado Minero de Seguridad será elegido por mayoría del personal del Pozo, mediante votación secreta, previa propuesta de una terna de candidatos hecha por el Comité de Empresa del Centro de Trabajo.

###### Artículo 2º *Requisitos para ser candidato*

- a) Ostentar una antigüedad en minas de carbón de 10 años, como mínimo.
- b) Pertener a alguna de las siguientes especialidades: Minero de 1ª, Posteador, Picador, Barrenista, Artillero, Entibador, Especialista en tajos mecanizados y Ayte de Barrenista
- c) Ostentar una antigüedad en las especialidades mencionadas superior a 3 años.
- d) Tener un mínimo de formación.

###### Artículo 3º *Pérdida de la condición de Delegado Minero de Seguridad*

La condición de Delegado Minero de Seguridad se perderá por alguno de los siguientes motivos:

- a) Por transcurso del plazo de duración del cargo.
- b) Por renovación acordada por mayoría simple de los trabajadores de la plantilla del Pozo, por considerar que no lleva a cabo las funciones para las que fue elegido.
- c) Por causar baja en la plantilla del Centro.
- d) Por cambio de especialidad si ésta es solicitada o admitida por el interesado.
- e) Cuando sea trasladado a puesto compatible por silicosis o expediente de capacidad disminuida.
- f) Por renuncia del cargo.

El cargo de Delegado Minero de Seguridad tendrá una duración de cuatro años, pudiendo ser reelegido.

## **CAPÍTULO II**

### **Dependencia y encuadramiento del Delegado Minero de Seguridad.**

#### **Artículo 4.º *Dependencia***

El Delegado Minero dependerá del Director Facultativo del Área.

#### **Artículo 5.º *Encuadramiento***

El cargo de Delegado Minero de Seguridad, por sí, forma parte como vocal nato del Comité de Seguridad del Área, sin que este puesto disminuya el número de vocales correspondientes a la representación de los trabajadores en el Comité de Seguridad.

## **CAPÍTULO III**

### **Formación específica en materia de Seguridad e Higiene.**

#### **Artículo 6.º *Formación***

Posteriormente a su elección y una vez tomado posesión de su cargo, el Delegado Minero de Seguridad recibirá una específica formación en materia de prevención de accidentes, enfermedades profesionales y Seguridad e Higiene en el Trabajo, impartida por personal especializado de la Empresa o de los departamentos correspondientes de la Administración. Dicha formación afectará a las siguientes materias:

- a) Normativa sobre seguridad minera.
- b) Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- c) Cálculo, análisis y estadística de índices de frecuencia y gravedad de accidentes.
- d) Análisis y control de riesgo pulvígeno y manejo de aparatos detectores de tal riesgo.
- e) Análisis y control de gases nocivos y peligrosos y manejo de aparatos detectores de tal riesgo.
- f) Utilización y manejo de los medios de salvamento minero y socorrismo.
- g) Normas específicas de Seguridad e Higiene en el ámbito de la Empresa.
- h) En general, cualquier otra cuestión relacionada con las anteriores.

## **CAPÍTULO IV**

### **Derechos y deberes.**

#### **Artículo 7.º *Derechos***

- a) Durante el tiempo que dure su gestión percibirá su salario a promedio actualizado, de acuerdo con las normas salariales establecidas por la determinación de éste.

- b) La jornada laboral será la de interior en turnos de mañana, tarde y noche, indistintamente, de acuerdo con las necesidades del servicio.
- c) La entrada y salida del Delegado Minero dependerán de las necesidades de su función.
- d) Una parte de su jornada podrá realizarla en el exterior, cuando deba rendir informe o transmitir anomalías que así lo requieran.
- e) Mensualmente, como mínimo, deberá realizar 20 visitas en el interior atendiendo a la prevención de los accidentes y enfermedades profesionales, así como a una correcta Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- f) Cuando lo estime conveniente podrá enviar escrito a la Consejería de Industria, Dirección Regional de Minas, en las materias propias de su competencia.

### **Artículo 8.º Deberes**

- a) En general, detectar e investigar todas aquellas condiciones de trabajo peligroso, maquinaria o herramientas defectuosas, sistemas de trabajo que encierren peligro de accidente, ambiente pulvígeno, ventilación deficiente, no uso de elementos de protección personal (cascos, cinturones, guantes, mascarillas, gafas, etc.) y todas aquellas condiciones que impidan una correcta prevención de accidentes o enfermedades profesionales.
- b) El Delegado Minero de Seguridad, diariamente suscribirá un informe en que detallará qué visitas o investigaciones llevó a cabo, anomalías encontradas, personas afectadas o que incurran en falta y medidas que considere convenientes para la corrección de los defectos en materia de Seguridad en el Trabajo. Una copia de este Informe la remitirá al Director Facultativo del Pozo, otra al Comité de Seguridad, debiendo el Delegado quedarse con otra para su archivo personal.
- c) El Delegado Minero de Seguridad llevará a cabo aquellas visitas e investigaciones que crea conveniente y durante ellas podrá requerir el ser acompañado por un Técnico de Seguridad del Área con poder ejecutivo.

## **CAPÍTULO V**

### **Funciones.**

### **Artículo 9.º Funciones**

Según se recoge en el artículo 5º la dependencia jerárquica del Delegado Minero de Seguridad será del Director Facultativo del Área.

Las funciones del Delegado Minero de Seguridad pueden dividirse en:

1. **Funciones informativas:** Informará al Comité de Seguridad, sobre las visitas realizadas a los lugares de trabajo, servicios y dependencias, y materia de seguridad e higiene (orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas, procesos laborales o de trabajo); elementos de protección personal y su uso por los trabajadores; necesidad de campañas y cursos de seguridad e higiene; divulgación de normas; situación de los reconocimientos periódicos (fundamentalmente los de fotoseriación: incendios, medidas correctoras

adoptadas y su eficacia o ineficacia; aparcamientos y señalizaciones que mejoren la circulación por la plaza: casa de aseo y lampisterías; servicios higiénicos, etc.

2. **Funciones de investigación:** Realizará dichas funciones en los siguientes aspectos:

a) Asistirá y acompañará, interviniendo en la emisión de juicios a los técnicos de seguridad, al Comité o Jefatura de Pozo que efectúen la investigación de accidentes, tanto graves, como leves. A fin de establecer medidas de seguridad adecuadas o analizar las causas de las mismas, por falta de medidas de seguridad o incumplimiento de las ya existentes.

En los expedientes de investigación que se lleven a cabo como consecuencia de dichos accidentes, se acondicionará un apartado para cumplimentar informe del Delegado Minero de Seguridad, que será independiente del que pueda emitir al Director Facultativo del Pozo.

b) Podrá acompañar a los Técnicos de Seguridad del Pozo en la toma de muestras sobre riesgo pulvígeno y gases nocivos, disponiendo de aparatos para su utilización personal en forma simultánea a la de aquéllos o independientemente, si lo considera oportuno, informando de sus resultados tanto al Director Facultativo del Pozo como al Comité de Seguridad del mismo.

c) Investigará todas aquellas circunstancias del trabajo o personales que provoquen una reiterada accidentabilidad de un trabajador, exponiéndolas al Director Facultativo del Pozo y Comité, así como causas y medidas que considera oportunas para evitarlas.

d) A fin de completar esta labor de investigación y los más amplios conocimientos del Delegado Minero de Seguridad, el Director Facultativo del Pozo le facilitará toda la información existente de análisis de ambiente pulvígeno, gases nocivos, corrientes de ventilación, índices de frecuencia y gravedad, etc.

e) En caso de accidente mortal o accidente muy grave, se presentará inmediatamente en el lugar de los hechos y colaborará en la organización de la evacuación en casos de incendios u otros siniestros y en la prestación de primeros auxilios a trabajadores accidentados y enfermos. Si no está en el trabajo, la Dirección de la Empresa se encargará de comunicárselo inmediatamente.

Asistirá con sus conocimientos al personal encargado de controlar la situación y una vez restablecida la normalidad emitirá informe al Director Facultativo de la Unidad e independientemente del que pueda elaborar la comisión del Comité de Seguridad, aún cuando puedan ser coincidentes.

En cualquier caso este informe, así como el de la Comisión del Comité de Seguridad, será preceptivo.

f) Velará para que los trabajadores dispongan de los necesarios medios de protección personal y regulará el buen estado de los mismos y su uso adecuado.

3. **Propuesta de medidas de seguridad:** El Delegado Minero de Seguridad podrá proponer las medidas de seguridad e higiene que considere oportunas, debiendo hacerlo siempre por escrito y fundamentándolo.

En cualquier caso, dicha propuesta, que debe transmitir al Director Facultativo del Pozo y Comité de Seguridad deberá ser estudiada y analizada en el Pleno del Comité vinculando la resolución que se toma a todos los miembros del mismo y pasando, en caso de ser aprobada, a formar parte de las normas específicas del Pozo en materia de seguridad, debiendo el Delegado Minero de Seguridad controlar su implantación y puesta en vigor al igual que las

restantes normas de prevención que se puedan establecer por otros conductos previa información a éste de las mismas.

4. Realizará las misiones que el Comité de Seguridad e Higiene, dentro de las de su competencia, le delegue o encomiende.

## **CAPÍTULO VI**

### **Normas de procedimiento.**

#### **Artículo 10.º *Procedimiento***

El Delegado Minero de Seguridad suscribirá un parte diario de sus actividades, informando de las visitas e investigaciones que lleva a cabo, del cual entregará un ejemplar al Director Facultativo de la Unidad y otro al Comité de Seguridad reservándose una copia para su archivo particular. El mencionado parte de actividades lo pasará diariamente a un libro de actas, el cual estará a disposición de todos los trabajadores.

En aquellos temas de seguridad de especial relevancia, el Delegado Minero podrá enviar un informe a la Consejería de Industria, Dirección Regional de Minas.

#### **Artículo 11.º**

- a) Todo Delegado Minero cuando cese en sus funciones será incorporado a su puesto de trabajo o lugar de procedencia.
- b) Paralelamente a la elección del Delegado Minero, se elegirá a un subdelegado, que reúna los mismos requisitos que aquél, procediendo a dotarle de los mismos conocimientos en materia de formación e información que el Delegado, con el único fin de sustituir al Delegado en aquellos casos que fuese necesario (baja enfermedad, accidente, vacaciones, permisos).
- c) En caso de cambio de legislación vigente, inmediatamente se actualizarán estas normas.

#### **Artículo 12.º**

En lo no regulado en el Anexo I de este Convenio Colectivo se estará a lo que dispone el Estatuto del Minero.

## ANEXO 2

### CLAVES PARA LA EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS

El incremento salarial afecta a las siguientes claves:

- 01 Salario base de Empresa y Complemento fijo
- 02 Promedio
- 03 Incentivo individual
- 05 Antigüedad
- 11 Prima de puesto
- 13 Complemento especialidad
- 14 Incentivo colectivo
- 16 Incentivo Grupo 2
- 17 Complemento calificación personal
- 19 Bonificación en conformes
- 23 Trabajos especiales
- 24 Bonificación situaciones especiales
- 26 Bonificación adicional 4ª C.C.78
- 29 Bonificación trabajo en domingos, fiestas, sábados de descanso y guardias
- 35 Promedio representantes sindicales
- 37 Compensación comida
- 43 Grados retribución Grupo 2
- 44 Premio cumplimiento objetivos
- 50 Desgaste de herramienta

### ANEXO 3

CONCEPTO:	Salario Base Empresa y Complemento Fijo.				
CLAVE DEL RECIBO DE SALARIOS:					01 Y 17
ESPECIALIDADES ATS	NIVEL	SALARIO BASE EMPRESA	COMPLM. FIJO	SUMA	P. PERSONAL A
PRINCIPALES	I	45,02	21,59	66,61	6,06
JEFES	II	44,41	21,03	65,44	5,89
SUB-JEFES	III	43,12	20,81	63,93	5,47
ATS	IV	41,36	20,79	62,15	4,65
INICIACIÓN	V	39,39	19,22	58,61	3,96
ESPECIALIDADES RESTO SUBGRUPO B	NIVEL	SALARIO BASE EMPRESA	COMPLM. FIJO	SUMA	P. PERSONAL A
PRINCIPALES	I	41,31	21,59	62,90	6,06
JEFES	II	40,72	21,03	61,75	5,89
SUB-JEFES	III	39,40	20,81	60,21	5,47
GRADUADO SOCIAL PROF. MERCANTIL MAESTRO 1ª ENSEÑANZA DIPLOMADO EN EMPRESARIALES	IV	37,65	20,79	58,44	4,65
INICIACION	V	35,68	19,22	54,90	3,96

ESPECIALIDADES GRUPO 3	NIVEL	SALARIO BASE EMPRESA	COMPLM. FIJO	SUMA	P. PERSONAL
					A
AGREGADO TECNICO 1ª	I	29,06	22,38	51,44	4,65
JEFE ADVO. 1ª		31,15	20,53	51,68	5,29
ANALISTA INFORMATICO		31,15	20,53	51,68	5,29
AGREGADO TECNICO 2ª	II	28,16	21,73	49,89	4,31
JEFE ADVO. 2ª		29,30	20,13	49,43	4,63
PROGRAMADOR INFORMATICO		29,30	20,13	49,43	4,63
VIGILANTE 1ª	III INTERIOR	32,35	21,62	53,97	5,65
VIGILANTE 1ª	III EXTERIOR	27,19	21,28	48,47	4,03
MAESTRO INDUSTRIAL TITULADO		27,19	21,28	48,47	4,03
MAESTRO SERVICIO		27,19	21,28	48,47	4,03
AGREGADO TECNICO 3ª		27,19	21,28	48,47	4,03
OFICIAL DVO. 1ª		27,62	19,79	47,41	4,13
VIGILANTE 2ª	IV INTERIOR	31,58	21,50	53,08	5,32
MONITOR PRINCIPAL		31,58	21,50	53,08	5,32
OFICIAL PRINCIPAL ORGANIZACIÓN		31,58	21,50	53,08	5,32
OFICIAL PRINCIPAL TOPOGRAFIA		31,58	21,50	53,08	5,32
ENCARGADO DE SERVICIO		31,58	23,10	54,68	5,32
VIGILANTE 2ª	IV EXTERIOR	26,73	21,18	47,91	3,84
OFICIAL PRINCIPAL		26,73	21,18	47,91	3,84
ENCARGADO DE SERVICIO		26,73	21,18	47,91	3,84
ENCARGADO SEVICIO LAMPISTERIA		26,73	21,18	47,91	3,84
OFICIAL DE 1ª	V INTERIOR	28,18	20,21	48,39	4,31
OFICIAL DE 1ª	V EXTERIOR	25,37	20,47	45,84	3,36
AUXILIAR DE TOPOGRAFIA	VI	27,45	20,04	47,49	4,03

ESPECIALIDADES GRUPO 4	NIVEL	SALARIO BASE EMPRESA	COMPLM. FIJO	SUMA	PERSON.
					A
<b>INTERIOR</b>					
MINERO 1ª POSTEADOR ARTILLERO JEFE DE EQUIPO	I	31,19	21,59	52,78	5,69
		31,19	21,59	52,78	5,69
		31,19	21,59	52,78	5,69
		31,19	21,59	52,78	5,69
PICADOR BARRENISTA ELECTROMECAÁNICO 1ª OFICIAL PRINCIPAL ESPECIALISTA EN TAJO	II	30,65	21,51	52,16	5,47
		30,65	21,51	52,16	5,47
		30,65	21,51	52,16	5,47
		30,65	21,51	52,16	5,47
		30,65	21,51	52,16	5,47
MAQUINISTA DE ARRANQUE ENTIBADOR ELECTROMECAÁNICO 2ª MAQUINISTA DE TRACCIÓN AYUDANTE BARRENISTA AYUDANTE ARTILLERO OFICIAL 1ª EMBARCADOR SEÑALISTA	III	28,09	20,62	48,71	4,47
		28,09	20,62	48,71	4,47
		28,09	20,62	48,71	4,47
		28,09	20,62	48,71	4,47
		28,09	20,62	48,71	4,47
		28,09	20,62	48,71	4,47
		28,09	20,62	48,71	4,47
		28,09	20,62	48,71	4,47
OFICIAL 2ª AYUDANTE MINERO MAS DE 3 AÑOS AYUDANTE ELECTROMECAÁNICO	IV	26,68	20,16	46,84	3,80
		26,68	20,16	46,84	3,80
		26,68	20,16	46,84	3,80
EMBARCADOR AYUDANTE MINERO	V	26,18	20,07	46,25	3,58
		26,18	20,07	46,25	3,58

ESPECIALIDADES GRUPO 4	NIVEL	SALARIO BASE EMPRESA	COMPLM. FIJO	SUMA	P. PERSONAL
					A
<b>EXTERIOR</b>					
MAQUINISTA EXTRACCION JEFE DE EQUIPO OPERADOR CUADRO	I	30,68	19,86	50,54	5,00
		27,03	19,82	46,85	4,17
		27,03	19,82	46,85	4,17
OFICIAL PRINCIPAL OFICIAL 1ª LAMPISTERO CONDUCTOR 1ª		26,48	19,76	46,24	3,75
		26,48	19,76	46,24	3,75
		26,48	19,76	46,24	3,75
		26,46	19,64	46,10	3,80
MAQUINISTA TRACTOR GRUA ORDENANZA OFICIAL 2ª ALMACENERO PRINCIPAL	III	25,57	19,52	45,09	3,37
		24,55	19,26	43,81	3,11
		25,57	19,52	45,09	3,37
		26,46	19,64	46,10	3,80
ALMACENERO PESADOR MADERA PEON ESPECIALISTA MAQUINISTA COMPRESOR	IV	25,39	19,61	45,00	3,41
		24,55	19,26	43,81	3,11
		24,11	19,39	43,50	2,90
		24,11	19,39	43,50	2,90

## ANEXO 4

### CLAVES PARA LA APLICACIÓN DE LA PRIMA DE PRODUCTIVIDAD

- 01 Salario base de Empresa y Complemento fijo
- 02 Promedio
- 03 Incentivo individual
- 04 Trabajos en el Interior
- 05 Antigüedad
- 08 Trabajos preadministrativos
- 10 Prima promedio talleres no mecanizados
- 11 Prima de puesto
- 13 Complemento especialidad
- 14 Incentivo colectivo
- 15 Prima dificultad
- 16 Incentivo Grupo 2
- 17 Complemento calificación personal
- 18 Especialidad Superior
- 19 Bonificación en conformes
- 20 Paradas
- 22 Bonificación discrecional
- 23 Trabajos especiales
- 24 Bonificación situaciones especiales
- 26 Bonificación Disposición Adicional 4ª Convenio 78
- 27 Prima de promedio
- 28 Prima tajo de 2,5
- 31 Prima de incentivo
- 32 Prima de Especialista en Tajos Mecanizados a contrata
- 35 Promedio representantes sindicales (la parte que se computa)
- 43 Grados retribución Grupo 2
- 44 Premio cumplimiento objetivos

## ANEXO 5

# NORMA REGULADORA DEL INGENIERO TÉCNICO HUNOSA

### 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente NORMA REGULADORA será de aplicación a todos los Ingenieros Técnicos de Minas, Facultativos y Peritos, tanto de Interior como de Exterior, desde la entrada en vigor de la misma, y para aquellos que en el futuro se incorporen a dicha especialidad. Cuando en esta Norma Reguladora se cite: Ingenieros Técnicos, se entenderá incluidos los Facultativos y Peritos.

### 2.- INTRODUCCIÓN

La Empresa considera imprescindible e irrenunciable la colaboración y participación de los Ingenieros Técnicos para la consecución de sus fines y objetivos.

Esta colaboración y participación se comprende como el desarrollo de un trabajo profesional serio y coordinado, condiciones éstas que si son precisas en cualquier actividad industrial adquieren una dimensión especial, en este caso, por las características propias de los trabajos mineros.

Estas características que singularizan la misión del Ingeniero Técnico hacen, a su vez, imposible su desarrollo integral sin una decidida política de delegación de funciones, autoridad y responsabilidades en el campo técnico, de gestión y social, política que la Empresa está totalmente decidida a potenciar e impulsar, incluyéndola, claramente, entre sus objetivos.

A tal efecto, podrán realizar todas las atribuciones profesionales reconocidas por la normativa que las regula, sin más limitaciones que las legalmente impuestas por la legislación vigente en cada momento.

La posición que el Ingeniero Técnico ocupa dentro de la escala jerárquica de mando le exige unos deberes y genera unos derechos concretos, en su doble vertiente de subordinado y jefe, cuyo cumplimiento define su papel y da la medida de su capacidad como Mando.

*En su función de subordinado es necesario:*

- Actuar y decidir, con su propia iniciativa, dentro de su campo de delegación, ateniéndose, en todo momento, a los objetivos y directrices generales de la Empresa.
- Poner en práctica aquellas ideas tendentes a un continuo perfeccionamiento de su gestión, tratando de conseguir los mejores resultados y respetando los límites de sus competencias.
- Asesorar a su Jefe, sobre asuntos de su competencia, en los casos que lo requiera.
- Informar a su jefe sobre todos los temas de su campo de actividades, y al resto de Ingenieros Técnicos sobre aquellos hechos de dicho campo cuyo conocimiento sea necesario para la ejecución de sus funciones.
- Ser informado sobre los asuntos cuyo conocimiento sea necesario para la ejecución de sus funciones.

En su calidad de Jefe:

- Controlar que los puestos de trabajo que de él dependan estén ocupados por personas capaces de desempeñar debidamente su cometido.
- Prestar especial atención a todos los temas sociales y de personal que, dadas las características de la Empresa, presentan una gran complejidad. Coordinar sus esfuerzos en este campo con los servicios socio laborales con el fin de conseguir una mejor información de normas, casos similares, etc., así como una correcta utilización de la Acción Sindical, medio que la Empresa considera imprescindible para un desarrollo eficaz y uniforme de las relaciones laborales, y que por ello se debe conocer y utilizar con total decisión y rigor.
- Delegar en sus subordinados, dándoles autonomía y evitando tomar decisiones en sus campos de actuación.
- Fomentar en ellos la iniciativa propia que les permita actuar y decidir, oponiéndose, firmemente, a todo intento de devolución de las atribuciones delegadas.
- Informar a sus subordinados sobre todos los asuntos que deban conocer para la correcta ejecución de las funciones que les han sido conferidas.
- Controlar, estrictamente, los resultados de cada uno de los campos de actuación de sus subordinados. Las deficiencias deben corregirse sin coartar su iniciativa, pero no dudando en la aplicación de las necesarias medidas correctoras caso de que las mismas no se solucionen.

Igualmente, se deben estimular los esfuerzos por alcanzar los objetivos marcados.

En todos los casos está obligado a mantener al día sus conocimientos en las materias relativas a su campo de actuación, preocupándose constantemente por su perfeccionamiento profesional.

Solamente se podrán alcanzar estos objetivos si se crean las condiciones que permitan la implantación de este programa, así como previendo un período para su adaptación y desarrollo progresivo, pero cuidando explícitamente su continuidad.

Esto implica también una conciencia de integración del Ingeniero Técnico en una estructura colectiva, lo que determina que su actividad está enmarcada dentro de las coordenadas definidas por:

- La política y normas generales de la Empresa
- Las planificaciones a todos los Niveles de Gestión.

Así como la necesidad de un trabajo en equipo, programado y coordinado que, respetando las peculiaridades individuales, dé soluciones efectivas a los complejos problemas de nuestra Empresa.

Es en este sentido, en el que se plantean, como soportes básicos de esta filosofía la sistematización de la PARTICIPACIÓN y de la FORMACIÓN PERMANENTE de los Ingenieros Técnicos.

### **3.- ESTRUCTURA SALARIAL**

La estructura salarial está agrupada en tres bloques:

- Bloque de la Especialidad
- Bloque del puesto de Trabajo
- Bloque de Incentivo

Sólo quedan excluidos los conceptos de tipo personal: antigüedad, prestación a la familia, etc.

### 3.1.- BLOQUE DE LA ESPECIALIDAD

Los niveles de especialidad quedan establecidos del modo siguiente:

PIII, PII, PI, J,S, A2,A1

El bloque de especialidad está integrado por los siguientes conceptos:

- Salario base de Empresa Tabla nº 1
- Complemento fijo del Convenio. Tabla nº 1
- Complemento calificación especialidad. Tabla nº 3

Estos absorben y engloban la retribución por exceso de jornada diaria que resulta del apartado 7, sobre la jornada máxima legal resultante en cada momento, de Disposiciones Generales (Estatuto del Trabajador, Estatuto del Minero y Laudo), mientras mantengan su vigencia y establezcan jornada inferior a la de aquellas disposiciones. También engloban y absorben la Clave 17, actuación personal, y la Clave 44, cumplimiento de objetivos.

### 3.2.- BLOQUE DE PUESTO DE TRABAJO

Se definirán los bloques en función de las características y nivel de responsabilidad del puesto de trabajo, quedando establecidos cuatro Bloques de Puesto de Trabajo, tanto para interior como para el Exterior.

Quedan establecidos en la Tabla nº 2.

### 3.3.- BLOQUE DE INCENTIVO O MÉRITO PERSONAL (Tabla nº 4)

Este complemento, de naturaleza no consolidable, se vincula a la consecución de los objetivos fijados por la empresa.

Su importe máximo vendrá fijado en las Tablas nº 4 y 5, y se vinculará, en un 75% de su importe a la valoración del cumplimiento de los objetivos fijados para el centro de trabajo o unidad en la que presta sus servicios, en tanto que el 25% restante se determinarán según la valoración del desempeño de su mando directo.

El devengo del valor máximo de este complemento de incentivo debe como mínimo garantizar la disponibilidad de las instalaciones, ciclos de trabajo, operaciones del proceso y elaboración de la documentación necesaria que les corresponde.

El cómputo de las horas de disponibilidad se realizará por horas completas, apuntando una hora por cada hora o fracción de duración de la parada.

La Dirección del centro comunicará mensualmente las horas de parada achacables al mantenimiento o a defectos de las operaciones del proceso que haya habido en el mes.

#### **4.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Los incrementos de las gratificaciones de: 1º de mayo, julio y navidad, estarán en conformidad con el artículo 32 del Convenio Colectivo.

#### **5.- PROMOCIÓN INTERNA**

Para la promoción interna a Ingeniero Técnico, además de la presentación del correspondiente título acreditativo, será necesario superar un período de prueba de 6 meses.

Durante este período, el Ingeniero Técnico continuará con su propia especialidad, percibirá los emolumentos que le correspondan y una diferencia al salario que percibiría un Ingeniero Técnico de Nivel 5.

Transcurrido el período de prueba, si su calificación es positiva, se promocionará a Ingeniero Técnico Nivel 5, computándole la antigüedad desde el momento en el que se inició el periodo de prueba.

#### **6.- JORNADA**

El trabajo en equipo que se plantea como una necesidad por ser el único medio de afrontar los complejos problemas de la Empresa y más concretamente de las Unidades de Producción, impone unos condicionamientos ineludibles determinados por la coordinación entre los distintos niveles de mando, los distintos servicios y relevos.

Esto exige una absoluta claridad en la fijación de la jornada y los horarios de los componentes de este equipo de Mandos, que elimine las indeterminaciones que dan lugar a la imposibilidad física de asumir las responsabilidades y funciones que se exigen o al traspaso de parte de las mismas a otros niveles inferiores, superiores o paralelos.

No solamente resulta esencial esa claridad en la determinación de los horarios sino también en su distribución por relevos y dentro de éstos, ya que:

– La organización de las Unidades exige, y cada vez más, un pueble proporcional de los relevos, lo que a su vez arrastrará a una distribución paralela de los Mandos.

– Igualmente no es concebible una idéntica distribución de las horas de interior de todos los Mandos de un relevo, ya que ello puede originar concentraciones excesivas en determinados momentos y vacíos peligrosos en otros, que solamente pueden corregirse con los desfases que cada organización aconseje.

Siguiendo estos criterios se fija:

##### **6.1. – HORARIO**

##### **Ingenieros Técnicos de Interior.**

Su jornada estará constituida por las 7 horas y 10 minutos de la jornada de Interior que, más los tiempos necesarios para completar sus funciones, fundamentalmente las recogidas

en los apartados 9 y 10 de la presente Norma Reguladora, determinará una presencia total de 8 horas desde el momento de su llegada a la Unidad hasta su marcha de la misma. Sólo se exceptúan los casos de puesto de trabajo con garantía de nivel mínimo de Ingeniero Técnico de nivel 1, cuando estén destinados a primer relevo según criterio del Jefe de Área, que tendrán una presencia de 8 horas y 40 minutos con una hora para la comida.

### **Ingenieros Técnicos de Exterior**

La jornada estará constituida por las 8 horas de la jornada de Exterior, dentro de la cual completarán las funciones recogidas en los apartados 8 y 9 de la presente Norma Reguladora.

Sólo se exceptúan los casos de puesto de trabajo con garantía de nivel mínimo. Estos, en caso de necesidad del Servicio y de forma circunstancial, deberán interrumpir su jornada 1 hora para comer.

Los tiempos que excedan de los horarios indicados, tanto para Interior como para Exterior, y expresamente ordenados por los Jefes correspondientes, tendrán la consideración de extraordinarios.

### **6.2.- RELEVOS**

Los Ingenieros Técnicos podrán ser destinados a cualquier relevo de los establecidos en cada Unidad, en función de lo que determine el Jefe de la Unidad.

En cada Unidad se estudiarán las necesidades y en base a sus disponibilidades se establecerá la distribución de la plantilla de Ingenieros Técnicos de modo que se cubran todos los relevos y que se equilibre no sólo con la de personal, sino con la organización de los distintos servicios, en base a corregir deficiencias y prevenir dificultades.

Lo mismo se hará en lo referente a distribución de jornada de los Ingenieros Técnicos de Interior dentro de cada relevo, de modo que se cumplan los siguientes requisitos:

- Máxima permanencia en interior, compatible con el resto de funciones de organización, control y administrativas encomendadas a cada puesto de trabajo.
- Evitar la coincidencia en el interior de todos los Mandos en determinadas horas, con detrimento de la presencia de los mismos en otras que resultan claves para la perfecta organización y control de los trabajos: entradas y salidas de relevos, trabajos de artilleros, etc.

### **7.- TRASLADOS**

La complejidad de la organización en las distintas Unidades y Servicios de la Empresa, la existencia de especialistas en diversas materias y la rotación de determinados trabajos, exigen una regulación flexible en lo referente a cambios de Ingenieros Técnicos entre las Unidades.

Según esto no se considerarán traslados los que den lugar a un acercamiento al domicilio del interesado.

### **8.- PARTICIPACIÓN**

Se considerará un derecho y un deber de todos los Mandos.

Se entiende la participación como la colaboración absoluta de cada uno de los Mandos de la Empresa en todos aquellos temas que son de su competencia.

Directamente ligada a la PARTICIPACIÓN aparece la RESPONSABILIDAD.

Al establecer y potenciar un programa de participación de todos los niveles de mando, se está planteando un programa de descentralización de responsabilidades.

Todo Mando asume, por ello, la responsabilidad sobre su área de competencias.

Esta participación pretende integrar a todo un equipo de Mandos en el análisis y solución de los problemas de su Unidad, de modo que no se pierda ninguna idea, ningún esfuerzo, que pueda resultar aprovechable.

Los trabajos a desarrollar en cualquier Unidad podrían agruparse del siguiente modo:

- Programación de trabajos y actividades.
- Control sobre los mismos.
- Estudios para su perfeccionamiento.
- Información ascendente y descendente sobre temas generales y particulares.

En todos ellos se realiza y sistematiza esa participación, con el fin de que resulte viva y eficaz, no sólo como exigencia personal para una realización profesional más completa, sino como exigencia de la Empresa, cara a un aprovechamiento completo y racional de los medios humanos con que se dota la Unidad.

#### 8.1.- PROGRAMACIÓN

Fundamental para el desarrollo de los trabajos de la Unidad, por tratarse de un proceso integrado, cada parte debe inscribirse dentro del marco de la unidad superior.

El caso más complejo que es el de un Pozo permite una sistematización que debería adaptarse, en el caso de otro tipo de Unidades y Servicios. Esta sistematización será:

##### **Primer Nivel de Programación. Cuartel, Sección o Servicio.**

###### *Participan:*

Jefe correspondiente.

Todos I.T. adscritos al Cuartel o Sección.

Colaboración de los Vigilantes de los mismos.

Periodicidad.- Semanal: se hará los viernes.

*Contenido.- Parámetros técnicos:* producciones, avances, etc., destino de equipos, medios y personal.

##### **Segundo Nivel de Programación. Pozo = Cuarteles.**

###### **Servicios o Secciones:**

###### *Participan:*

Ingeniero Jefe Pozo.

Ingenieros Auxiliares.

Ingeniero Técnico Jefe Pozo.

Ingenieros Técnicos Jefes Cuartel.  
Ingeniero Técnico Control.  
*Periodicidad. Mensual:* 3 últimos días del mes.

*Contenido. Parámetros técnicos:* producción, avances, consumos, etc. *Parámetros económicos fundamentales:* jornal medio, etc., destino equipos.  
Es muy importante que, en todos los casos, las acciones especiales aparezcan con un responsable de su ejecución.

## 8.2.- CONTROL

El planteamiento en que se inscribe toda la nueva política de Mandos está basado en el principio de delegación de funciones. Cada Mando debe ser responsable de todos los aspectos de su ámbito de competencias con la única limitación del respeto a las normas de la Empresa y las establecidas en las programaciones.  
Esto implica una mayor perfección y sistematización del CONTROL.  
Para ello se determinan como elementos fundamentales de este Control:

### 8.2.1.- Despatching

Debe reunir los siguientes requisitos:

- Diario
- De cada Mando con los subordinados y con el Jefe que se determine en la organización de cada Unidad.

*Exhaustivo:* con especial incidencia en los temas de:

- Seguridad.
- Productividad.
- Organización del Servicio y relación entre relevos.
- Aprovechamiento de materiales y medios.

### 8.2.2.- Informe semanal

Obligatorio en los Pozos hasta Jefes de Servicio, Sección o Cuartel Pequeño inclusive. En el resto de Unidades será obligatorio para todos los Ingenieros Técnicos.  
Se presentará al Jefe inmediato el último día de la semana.  
Se hará por escrito y con la máxima brevedad. Sólo recogerán desviaciones sobre lo previsto, causas y decisiones para corregirlas. Sólo datos técnicos. Serán analizados con el Jefe en el despatching del primer día de la semana.  
Dada la brevedad, no interferirá el trabajo de interior normal de los interesados.

### 8.2.3.- Informe mensual

Obligatorio para los Jefes de Servicio, Sección, Cuartel y Pozo. En el resto de Unidades se determinará quiénes lo tienen que hacer.  
Se presentará al Jefe de la Unidad en los 3 primeros días del mes siguiente.  
Se hará por escrito, con la máxima brevedad, sólo recogerá desviaciones sobre lo previsto, causa y decisiones para corregirlas. Sólo datos técnicos.  
Serán analizados con detalle por el Jefe de Unidad y los interesados en la 1ª semana del mes.  
Dada su brevedad, no interferirá el trabajo de interior normal de los interesados.

### 8.3.- ESTUDIOS, PROYECTOS Y MÉTODOS

Un problema fundamental de la Empresa es el de la PRODUCTIVIDAD.

El mejor sistema para potenciarla es:

Aprovechar los esfuerzos e ideas de todos.

Trabajar de un modo sistemático.

Trabajar adoptando compromisos personales, de plazos, etc.

El sistema más adecuado para desarrollar esta labor es la creación del COMITÉ TÉCNICO DE PRODUCTIVIDAD de la Unidad.

Sus características fundamentales serán:

#### *Participantes:*

Ingeniero Jefe de la Unidad.

Ingeniero de Cuartel o Auxiliares en la misma.

Ingeniero Técnico Jefe de la Unidad.

Ingenieros Técnicos Jefes de Sección, Servicio o Cuartel.

Tres Ingenieros Técnicos de la Unidad no incluidos en los anteriores.

Tres vigilantes de la Unidad.

TOTAL = 10/12 personas.

*Objetivos.- Principal:* Asesorar al Jefe de la Unidad en todos los temas de productividad y consumos.

Concretos: Análisis ordenado de todas las actividades que puedan realmente mejorar su productividad y consumos.

Para ello se propone una sistemática, que puede comprender las siguientes fases:

- Estudiar teóricamente las soluciones posibles
- Elegir la más adecuada.
- Nombrar los responsables para su puesta en práctica.
- Acoplar los medios necesarios.
- Dirigir su desarrollo.
- Estudiar un sistema de pago, si es preciso.

*Periodicidad.-* Reuniones, como mínimo, cada 2 meses.

*Funcionamiento.-* Se seleccionarán actividades concretas y se ordenarán por importancia.

Se escogerá una, o como máximo 2, para acometer su solución.

Se nombrarán siempre responsables de cada una en el seno del Comité, y a través del Jefe de Unidad se recabará la participación de otros Técnicos del Grupo o Empresa (Racionalización, etc.) para colaborar.

También se analizarán y discutirán los nuevos proyectos a desarrollar por la Unidad.

### 8.4.- ESTABLECIMIENTO DE INCENTIVOS

La descentralización de decisiones, la fijación progresiva de objetivos a todos los niveles, la sistematización del control sobre todos los escalones de mando, exige un tratamiento riguroso, coordinado y responsable para el establecimiento de los incentivos.

Según esto:

En la determinación mensual de los incentivos de los I.T. de Arranque y Jefes de resto de Servicios Unidad.

*Participan:* Ingeniero Jefe de Unidad, resto de Ingenieros del Pozo, Ingeniero Técnico Jefe de Pozo.

Discutidas las propuestas, el Jefe de Unidad determina las cifras definitivas para el resto de Ingenieros Técnicos de la Unidad.

El Jefe de su Cuartel o Servicio hará una propuesta al Jefe de Unidad.

Este, una vez analizada y discutida, dará las cifras definitivas.

El mismo sistema deberá utilizarse para el resto de Personal, de cualquier especialidad que perciba alguna cantidad en concepto de incentivo.

Para las Unidades o Servicios que no se asimilen en su estructura a la de un Pozo, se deberá establecer claramente la cadena de participantes en la fijación de incentivos.

#### 8.5.- RELACIONES SOCIALES

Por su calidad de Mando Intermedio y por las especiales características de la Empresa resulta absolutamente necesaria la participación activa y decidida de los Ingenieros Técnicos en el campo de las relaciones sociales.

Esta participación debe estar fundamentada en la política general que la Empresa ha establecido para coordinar, normalizar y unificar dichas relaciones y que aparece resumida y condensada en la vigente Acción Sindical.

Para ello se trata de potenciar esa participación en dos direcciones muy precisas:

– Exigiendo que cada Mando resuelva los problemas de su propio nivel de responsabilidad. Esto requiere: que se respalden sus decisiones por los Mandos de niveles superiores y que se acepten por los Representantes del Personal. Se trata de un objetivo que precisa de un período de adaptación, pero que debe ser perseguido con continuidad.

– Estableciendo como obligatorio el que los informes del Mando correspondiente se incluyan en el conjunto de información que, por los respectivos servicios Socio-Laborales, se recoge con el fin de estudiar cualquier tema que se haya planteado o vaya a plantearse en el desarrollo de la Acción Sindical en la Unidad: ascensos, cambios, traslados, sanciones, etc.

#### 8.6.- INFORMACIÓN

Se potenciarán los siguientes cauces de información:

– A través de la Representación Sindical.

– A través de la línea jerárquica, lo que requiere contactos periódicos entre el Jefe de Unidad y todos los Ingenieros Técnicos de la misma y entre los Ingenieros Técnicos, Jefes de un Servicio o Sección y sus respectivos subordinados.

Estas reuniones deben programarse en cada Unidad en base a las necesidades propias, teniendo en cuenta sus propias necesidades o las generales de la Empresa, debiendo exigirse a las mismas brevedad y eficacia.

#### 8.7.- ASCENSOS, TRASLADOS Y SANCIONES

Con independencia de las obligaciones legales y de los principios establecidos en la vigente Acción Sindical, en el caso de ascensos, traslados y sanciones que afecten a los Ingenieros Técnicos, se establece la siguiente normativa:

– La empresa, en caso de ascensos o traslados, pondrá en conocimiento de la Representación Sindical, los nombres de los afectados y sus destinos, razones que los

motivan y nuevas condiciones de trabajo. En caso de sanciones, los hechos y su calificación provisional.

- Se oirán las alegaciones de la Representación Sindical y se dará un plazo para que puedan completarse.

- Transcurrido el mismo, la Empresa adoptará la postura definitiva y una vez comunicada a la Representación Sindical seguirá los trámites legales.

## 9.- FORMACIÓN

La complejidad, cada día mayor, de los trabajos mineros, los avances técnicos, los profundos cambios sociales y la necesaria adaptación a todas estas circunstancias del equipo de Mandos de la Empresa exige el planteamiento riguroso y el desarrollo de un programa de Formación Permanente que esbozaremos en lo referente a su contenido y programación.

La amplitud de campos que en nuestra Empresa abarcan los trabajos de los Ingenieros Técnicos exige una primera división en:

- Formación general.
- Formación específica.

Normalmente esta formación se desarrollará en tiempo de trabajo y los casos excepcionales que exijan su desarrollo fuera del mismo tendrán la consideración de trabajos extraordinarios y la Empresa facilitará el transporte o en su defecto abonará los gastos de desplazamiento.

### 9.1. FORMACIÓN GENERAL

#### 9.1.1. *Temas*

Abarca todos los que pueden considerarse comunes a un elevado porcentaje de Mandos. Concretamente.

#### NORMAS:

- *Legales*: Reglamentación Específica de Minería, Ordenanzas, Convenios, Estatutos, etc.
- *Seguridad*: Reglamentación Específica de Minería, Reglamento de Seguridad e Higiene, normas, etc.
- *De Empresa*: Incentivos, otras formas de pago, etc.
- *Sociales*: Formación General, Políticas de Mando, etc.
- *Acción Sindical*: Sistemática, Aplicación, etc.
- Nuevos planteamientos: Sindicales, de Grupos, etc.

### ORGANIZACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

Análisis de métodos.

Trabajos en equipo.

Etc.

#### ECONÓMICOS:

Costes de inversión.

Rentabilidad.

Etc.

#### TÉCNICOS:

Mecanización de arranque.  
Métodos de preparación.  
Etc.

### *9.1.2.- Participantes y Periodicidad*

Participarán todos los Ingenieros Técnicos de Empresa.

La organización de los cursos se realizará procurando integral línea y staff, así como diversas Unidades o Servicios, de modo que no resulten afectados los trabajos normales y que se enriquezcan los análisis, con el intercambio de puntos de vista.

Es fundamental partir de la idea de que la formación ha de ser permanente.

Para garantizarlo y con independencia de los planes generales de la Empresa, la Representación Sindical presentará un plan anual de formación que, una vez aprobado por la Empresa, será programado y puesto en marcha.

### 9.2.- FORMACIÓN ESPECÍFICA

Es absolutamente necesaria, si bien, de compleja programación, dado que los avances técnicos hacen cada vez más imprescindible contar con Mandos que estén verdaderamente especializados en determinados temas.

Todo Ingeniero Técnico antes de responsabilizarse de una nueva tecnología tendrá que recibir con anterioridad una formación específica de dicha materia.

Se agrupan aquí los siguientes casos:

Cursos para especialistas. Sobre temas monográficos y dirigidos a mandos, que estén trabajando en ellos. Ejemplos:

- Mecanización de arranque
- Electrificación
- Preparación.
- Etcétera.

Sin poder periodificarlos previamente deberán programarse siempre con nuevas necesidades o métodos o cuando un estancamiento de resultados lo aconseje.

Cursos de readaptación. Los ascensos, cambios de organización o traslados pueden producir desajustes, al obligar a cambios de actividad a determinado número de Mandos. Esto se pretende corregir mediante una formación complementaria. Puede contemplarse mediante cursos especiales de readaptación o incluyendo a los interesados, obligatoriamente, en los primeros cursos que se convoquen para su especialidad.

# CONVENIO COLECTIVO 2013/2018

AÑO 2014

## NORMA REGULADORA DEL INGENIERO TÉCNICO

CONCEPTO:

Salario Base Empresa y Complemento Fijo.

CLAVE DEL RECIBO DE SALARIOS:

01 Y 17

ESPECIALIDADES INTERIOR	NIVEL	SALARIO BASE EMPRESA	COMPLM. FIJO	SUMA
PRINCIPALES	PIII	61,95	22,93	84,88
	PII	56,36	22,93	79,29
	P1	52,92	22,93	75,85
JEFES	J	51,38	22,61	73,99
SUB-JEFES	S	49,83	22,44	72,27
AUXILIARES	A2	48,92	22,33	71,25
	A1	46,32	22,33	68,65

ESPECIALIDADES EXTERIOR	NIVEL	SALARIO BASE EMPRESA	COMPLM. FIJO	SUMA
PRINCIPALES	PIII	55,21	21,55	76,76
	PII	47,11	21,55	68,66
	P1	43,96	21,55	65,51
JEFES	J	42,33	21,04	63,37
SUB-JEFES	S	39,87	20,82	60,69
AUXILIARES	A2	38,48	20,79	59,27
	A1	37,32	20,79	58,11

**CONVENIO COLECTIVO 2013/2018**

**AÑO 2014**

**NORMA REGULADORA DEL INGENIERO TÉCNICO**

CONCEPTO: Bloque de Puesto

CLAVE DEL RECIBO DE SALARIOS: 11

BLOQUE	EUROS/DÍA
I	25,68
II	22,25
III	18,56
IV	15,82

(TANTO PARA INTERIOR COMO PARA EXTERIOR)

# CONVENIO COLECTIVO 2013/2018

AÑO 2014

## NORMA REGULADORA DEL INGENIERO TÉCNICO

CONCEPTO: Complemento de Categoría

CLAVE DEL RECIBO DE SALARIOS: 13

### INTERIOR

ESPECIALIDAD	IMPORTE
P3	77,21
P2	76,84
P1	76,56
J	76,23
S	75,85
A2	75,58
A1	67,89

### EXTERIOR

ESPECIALIDAD	IMPORTE
P3	68,91
P2	68,44
P1	68,02
J	67,41
S	66,49
A2	65,94
A1	63,57

**CONVENIO COLECTIVO 2013/2018**

**AÑO 2014**

**NORMA REGULADORA DEL INGENIERO TÉCNICO**

CONCEPTO:

Incentivo de Mandos

CLAVE DEL RECIBO DE SALARIOS:

16

BLOQUE PUESTO	EUROS/DÍA	
	MÍNIMO	MÁXIMO
I	0	5,44
II	0	4,59
III	0	3,50
IV	0	3,10

# CONVENIO COLECTIVO 2013/2018

AÑO 2014

## NORMA REGULADORA DEL INGENIERO TÉCNICO

CONCEPTO: Incentivo Ing. Tec. Variable

CLAVE DEL RECIBO DE SALARIOS: 16A

### INTERIOR

ESPECIALIDAD	IMPORTE MAXIMO
P3	19,30
P2	19,21
P1	19,14
J	19,06
S	18,96
A2	18,89
A1	16,97

### EXTERIOR

ESPECIALIDAD	IMPORTE MAXIMO
P3	17,23
P2	17,11
P1	17,01
J	16,85
S	16,62
A2	16,48
A1	15,89

## ANEXO 6

### ESTATUTO DEL VIGILANTE DE INTERIOR DE HUNOSA

#### 1.- AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Estatuto será de aplicación a todos los mandos de Hunosa encuadrados en el grupo 3, con especialidad de Vigilante de 1ª y de 2ª de interior, según el artículo 5 del actual Convenio Colectivo.

#### 2.- INTRODUCCIÓN

La empresa considera fundamental la colaboración de los vigilantes de interior para la obtención de sus objetivos.

Esta colaboración debe de estar enmarcada, para ser efectiva, en las siguientes coordenadas:

- Definición concreta de las funciones de dichos Mandos.
- Delegación en los mismos de la autoridad precisa para el ejercicio de sus funciones.
- Exigencia rigurosa de las responsabilidades que trae aparejada esa delegación de funciones y autoridad. Todo ello encaminado a una recuperación de la misión del Vigilantes sus dos vertientes de subordinado y jefe. Este objetivo, que se enmarca dentro de la política general de descentralización y delegación, exige un planteamiento apoyado en:
  - El respaldo de los escalones superiores de mando.
  - La aceptación de los subordinados.

Las dificultades que presenta sólo deben servir para afrontarlo con mayor decisión y actuar con una continuidad que supere los problemas puntuales.

#### 3.- FUNCIONES

Dada la importancia que el Vigilante tiene en el proceso productivo, por ser un representante de la Dirección de la Empresa más cercano al personal, es necesario su incorporación al equipo gestor, a fin de que, en todo momento, sea un estrecho colaborador de la Dirección, participe en sus decisiones y pueda así, de la manera mas eficaz, ejecutar los planes y directrices trazados.

Las funciones que ha de desempeñar, así como sus deberes con independencia de las recogidas con carácter general en la Legislación Vigente, se desarrollan en lo que sigue, agrupando las materias en los siguientes epígrafes:

- DE SEGURIDAD
- TÉCNICAS
- SOCIOLABORALES
- ADMINISTRATIVAS

##### 3.1 DE SEGURIDAD

El Vigilante deberá tener una continua y especial preocupación por que todos los trabajos, realizados en las labores a él encomendadas se desarrollen con seguridad como exigencia primordial. Su experiencia como minero escogido, sus conocimientos y su proximidad al trabajador como su jefe inmediato, lo hacen pieza fundamental para limitar muchos de los peligros potenciales que existen en la mina. En este orden de ideas, si bien su cometido fundamental será enseñar, corregir y orientar, no olvidará que también deberá dar órdenes concretas, exigiendo su correcta ejecución, ya que en términos de seguridad la dejación del mando no está nunca justificada. El vigilante ha de tener una serie de conocimientos que aplicará en todo momento como prescribe la Normativa Legal Minera, que ha de conocer perfectamente. Los más importantes son:

- Conocimiento del grisú y sus peligros.
- Manejo de aparatos detectores de gases y concretamente el de la Lámpara de Gasolina.
- Uso y manejo de explosivos.
- Primeros auxilios y aplicación de la respiración artificial a los accidentados.
- Conocimiento de las vías de escape en caso de emergencia.

Además de estos conocimientos básicos comunes a todos los Vigilantes, existen otros específicos de la función que realizan y que están detallados en los programas de Formación Profesional y normas específicas editadas al respecto. Todo Vigilante deberá cumplir y hacer cumplir las normas de seguridad recogidas en la legislación vigente y que corresponden a su campo de actuación, así como las contempladas en las normas internas de la Empresa y aquellas que establezcan sus superiores. Con especial mención ha de cuidar:

- 3.1.1.- Reconocer las labores en fondo de saco y lugares de trabajo a su cargo, antes del destino del personal.
- 3.1.2.- Señalar los puntos peligrosos y, en especial, acumulaciones de grisú. El resultado de este reconocimiento deberá asentararlo en el libro correspondiente.
- 3.1.3.- Hacer que cese el trabajo, y dirigir con prudencia la retirada del personal, en los casos necesarios y especialmente cuando note que está alterada la marcha normal de la ventilación.
- 3.1.4.- Procurarse y dejar información de las labores en las que se utilizan explosivos, sobre cualquier anomalía observada en el manejo de los mismos.
- 3.1.5.- Dirigir y estar presente, en todo momento, en aquellas labores que por su dificultad técnica y peligrosidad necesiten una atención especial, tales como: quiebras, derrabes, tragues, cales a minado, etc., procurándose y dejando información del estado de la labor y progresión del trabajo.
- 3.1.6.- Dar cuenta inmediata de toda anomalía observada en cualquier lugar de la mina, aunque no esté a su cargo directo, poniendo los medios precisos para evitar el daño o posible accidente.

- 3.1.7.- Elevar propuestas a sus superiores encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo.
- 3.1.8.- Elevar informes a sus superiores sobre la aplicación de las Normas de Seguridad y, en todo, caso de las incidencias que puedan repercutir en la Seguridad de Personal.

### 3.2.-TÉCNICAS

Con independencia de las funciones y obligaciones específicas de cada destino serán comunes a todo Vigilante las siguientes:

- 3.2.1.- Distribuir adecuadamente el personal a sus órdenes – según las disponibilidades de cada momento -, teniendo en cuenta su formación, experiencia y cualidades laborales, y con miras a obtener la mayor eficacia en el resultado de los trabajos. Será responsable del control de los horarios de entrada y salida del personal a sus órdenes, exigiendo que se ajuste al oficial definido por la Unidad. Igualmente del reconocimiento previo de las circunstancias que ofrece el lugar de trabajo.
- 3.2.2.- Supervisar la actividad desarrollada en todo momento por el personal a sus órdenes, aconsejando o enseñando la mejor manera de ejecutar los trabajos. En aquellas labores que, por circunstancias especiales, puedan resultar incómodas o incluso desagradables, deberá mostrar su ejemplaridad.
- 3.2.3.- Realizar la medición y controlar la calidad del trabajo efectuado por el personal a sus órdenes.
- 3.2.4.- Participar, con su experiencia, en la programación de los trabajos que tiene directamente encomendados.
- 3.2.5.- Responsabilizarse de los resultados técnicos y de los consumos de su equipo de trabajo (taller, etc. ), de acuerdo con dicha programación.
- 3.2.6.- Prever los materiales, equipos y servicios necesarios para la correcta realización de los trabajos,
- 3.2.7.- Señalar la tarea al personal a sus órdenes, en aquellos casos en que las condiciones del trabajo no sean las establecidas en las tarifas. En todo caso, ha de informar a sus superiores, procurando solicitar su asesoramiento y asentamiento sobre todo en lo referente a posibles modificaciones en el tratamiento salarial.
- 3.2.8.- Colaborar estrechamente con los responsables de otros servicios y, muy especialmente, con aquellos que incidan de forma más directa en la buena marcha del suyo.
- 3.2.9.- Elevar propuestas a sus superiores encaminadas a:
  - Disminuir esfuerzos.
  - Mejorar rendimientos.

- Reducir consumos.

Particularmente en aquellas labores o situaciones que, aún dentro de la legalidad vigente, impliquen reducción de jornada y/o rendimiento.

3.2.10.-Elevar informes a sus superiores en caso de incidencias que puedan repercutir en la productividad, instalaciones y equipos a su cargo.

3.2.11.-Efectuar croquis y proporcionar los datos técnicos inherentes a su clase de trabajo.

### 3.3.-SOCIO-LABORAL

Las funciones y obligaciones del Vigilante en este aspecto son muy importantes, ya que al ser el mando más cercano al personal, de él depende, en gran medida, que existan unas buenas relaciones laborales.

Estas funciones deben, además, estar claramente marcadas en la política general de la Empresa y reflejarse en una correcta utilización de la herramienta que la Empresa ha estudiado y pactado para desarrollarla: la Acción Sindical. De su utilización seria y rigurosa dependerá el que se consigan los fines perseguidos, que se den tratamientos uniformes a temas similares y que haya un cauce para el tratamiento de los complejos problemas que en este campo se plantean en nuestra Empresa.

Además sólo serán correctas las relaciones laborales si el mando directo está dotado de las siguientes cualidades:

- Seriedad
- Rectitud
- Ejemplaridad
- Amabilidad
- Firmeza
- Capacidad
- Competencia
- Comprensión

La seriedad, rectitud y firmeza confieren al mando autoridad aceptada por los subordinados; la amabilidad y comprensión, confianza otorgada voluntariamente y la capacidad y competencia técnicas, ascendencia y prestigio reconocido por los trabajadores a sus órdenes.

En base a lo expuesto, son funciones y obligaciones del Vigilante, en este campo de actuación, las siguientes:

3.3.1.- Cuidar que los puestos de trabajo estén ocupados por las personas con el nivel necesario de formación para realizar el trabajo de forma segura y eficiente.

3.3.2.- Mantener el orden laboral, esforzándose en la mejora del ambiente de trabajo, comunicando a sus superiores cualquier incidencia y anomalía que produzca el deterioro de las relaciones laborales.

- 3.3.3.- Reconocer y evaluar el mérito individual del personal a sus órdenes, y tomar las medidas oportunas en los casos de falta de eficacia.
- 3.3.4.- Comportarse con naturalidad, seriedad y respeto hacia sus subordinados, evitando toda discusión que pueda dar lugar a la creación de tensiones entre subordinados y Jefe, sin que por ello los asuntos no se traten con la debida firmeza.
- 3.3.5.- Interesarse por los problemas personales de los trabajadores a sus órdenes que puedan influir en su comportamiento.
- 3.3.6.- Motivar a sus subordinados a fin de conseguir entre ellos espíritu de equipo y mejorar la eficiencia.
- 3.3.7.- Independientemente de la formación profesional que se realiza en los centros especializados, el Vigilante tiene como misión y obligación el enseñar, corregir y orientar a todo trabajador a sus órdenes, buscando siempre mayor rendimiento con menos esfuerzo, poniendo a disposición del trabajador su propia experiencia y capacidad.
- 3.3.8.- Como responsable del orden laboral en su equipo de trabajo, el Vigilante está obligado a poner en conocimiento de sus superiores toda falta o circunstancia que lo deteriore.

#### 3.4.-ADMINISTRATIVA

Con carácter general, todo Vigilante tiene la obligación de facilitar cuanta información permita conocer con detalle los resultados del trabajo del equipo que dirige. Tendrá por tanto que cubrir todos los partes que estén establecidos, o se establezcan, para el debido control, sin que ello signifique rebasar el tiempo previsto en el apartado 5.1.

Deberá realizar trabajos sencillos preadministrativos, incorporando la utilización de los medios informáticos disponibles en la Empresa, previa realización del adecuado proceso de formación, así como los informes que se les soliciten, para un conocimiento del desarrollo del trabajo.

#### 4.- GARANTIAS Y TRABAJOS PREADAMINISTRATIVOS

El complemento a promedio de los Vigilantes de Interior quedará establecido en 60,69 €/día. Esta cantidad se actualizará de acuerdo con la evolución salarial pactada en el presente convenio colectivo.

Los trabajadores adscritos a la especialidad de vigilante de interior se les abonará un complemento variable, no consolidable, vinculado siempre a la consecución de los objetivos fijados por la empresa. El importe máximo de este concepto será de 20 €/día y su percepción se vinculará, en un 75% de su importe, a la valoración del cumplimiento de los objetivos de producción fijados para el centro de trabajo en el que presta sus servicios o, en el caso de que su actividad no esté vinculada a la producción, los que determine su mando, en tanto que el 25% restante se determinarán según la valoración del desempeño de su mando directo. Esta

cantidad se incrementará de acuerdo con la evolución salarial pactada en el presente convenio colectivo.

Aquellos trabajadores englobados en esta especialidad que realicen los trabajos a que se refiere el apartado 3.4 de este Estatuto, percibirán un complemento equivalente al 24% del salario base, complemento fijo y complemento variable.

## **5.- JORNADA**

Las funciones encomendadas al Vigilante de Interior, tanto en el plano técnico como en el control del personal y material, impone unos condicionantes ineludibles determinados, además, por la coordinación con los distintos niveles del mando, los distintos servicios y relevos.

Esto exige una absoluta claridad en la fijación de la jornada y los horarios de los componentes de este equipo de Mandos, que elimine las indeterminaciones que dan lugar a la imposibilidad de asumir las responsabilidades y funciones que se exigen o al traspaso de las mismas a otros niveles superiores o paralelos.

### **5.1.- HORARIO**

Los vigilantes de Interior, tanto de 1ª como de 2ª, tendrán una jornada constituida por las 7 horas y 10 minutos de la jornada de interior, que incluyen el tiempo legal para tomar el bocadillo, y que, más los tiempos de aseo y cambios de ropa, estimados en 30 minutos y los necesarios para completar sus funciones, determinan una presencia total de 8 horas a contar desde 15 minutos antes del comienzo oficial de su relevo.

Los tiempos que excedan de los horarios indicados y expresamente ordenados por los Jefes correspondientes tendrán la consideración de extraordinarios y se percibirán como tales.

## **6.- DERECHOS Y DEBERES**

La exigencia por la Empresa del más exacto cumplimiento de todos y cada uno de los deberes del Vigilante precisa también la clara definición de sus derechos y atribuciones.

En lo anterior se ha definido claramente la política de la Empresa que, basada en una progresiva delegación de funciones, persigue una gestión más eficaz de todos los mandos al responsabilizar a cada uno de ellos de su propia actividad.

Así se concretan estos derechos y deberes en:

### **6.1.- DERECHOS**

Todo Vigilante tiene derecho:

- 6.1.1.- A conocer con todo detalle las funciones específicas de su destino, por lo que es obligación ineludible de su superior suministrarle la correspondiente información

- 6.1.2.- A un trato deferente y respetuoso por parte de sus superiores, así como a la suficiente atención técnica.
- 6.1.3.- Al perfeccionamiento y puesta al día de sus conocimientos conforme a la evolución de las nuevas técnicas mineras y socio-laborales.
- 6.1.4.- A la información sistemática de los resultados de su gestión, así como al resto de información que le permita seguir fielmente la marcha de su Unidad y de la Empresa.
- 6.1.5.- A la participación en la programación de la marcha de su Unidad de Producción.
- 6.1.6.- A participar en los estudios para establecer cambios de métodos en los procesos productivos de la Unidad. Con independencia de la participación que en este terreno puede determinar su puesto de trabajo, se asegura esa participación en el Comité Técnico de Productividad del Pozo, donde figuran tres Vigilantes.
- 6.1.7.- A participar y ser oído en aquellos temas que afecten al personal de su equipo de trabajo: establecimiento de incentivos, sanciones, traslados, etc.

## 6.2.- DEBERES

Todo Vigilante tiene el deber:

- 6.2.1.- De cumplir con rigor todas las normas de Seguridad que afecten a su función y equipo de trabajo. Igualmente, de exigir de dicho equipo que se cumplan exactamente.
- 6.2.2.- De mantener un nivel de organización tanto en el destino de personal como en la utilización de equipos y materiales que garanticen su máximo rendimiento y aprovechamiento.
- 6.2.3.- De comprobar y exigir que se respeten las condiciones de trabajo establecidas en las contratas.
- 6.2.4.- Determinar las cantidades de trabajo a realizar por el personal que ocupa puestos cuyas condiciones no se ajustan a las de la contrata, o aquellos que ejecuten labores no sometidas a esta modalidad.
- 6.2.5.- De corregir los métodos operativos incorrectos y enseñar al personal a sus órdenes en aquellos casos especialmente complicados y difíciles.
- 6.2.6.- De tratar con corrección a sus jefes y subordinados procurando conseguir el mejor clima laboral entre los componentes de su equipo.
- 6.2.7.- De asumir con energía y seriedad las responsabilidades propias de su función, sin escatimar para ello esfuerzos de ningún tipo.
- 6.2.8.- De facilitar todos los datos precisos para el correcto control de la gestión, establecimiento de incentivos, cambios de organización, etc.

### 6.3.- ATRIBUCIONES

Con el fin de ejercitar sus derechos y facilitar el cumplimiento de sus deberes es preciso concretar sus atribuciones principales, aunque ya figuran implícitas en lo anterior.

- 6.3.1.- Suspender el trabajo en aquellas labores que, a su juicio, no reúnan las imprescindibles condiciones de seguridad y las circunstancias no permitan ponerlo previamente en conocimiento de sus superiores.
- 6.3.2.- Decidir la modalidad de trabajo (incentivo o promedio) cuando la labor no esté en condiciones definidas en la tarifa.
- 6.3.3.- Conceder permisos para salir antes de la hora al personal a sus órdenes, utilizando el procedimiento establecido en la Unidad para ello.
- 6.3.4.- Proponer bonificaciones al personal a sus órdenes que se hayan distinguido, durante el mes, en la ejecución de un trabajo especial.

### 7.- INFORMACIÓN

Se potenciarán los siguientes cauces de información:

- A través de la Asociación de Vigilantes y de las Centrales Sindicales, para todos aquellos temas que afecten directamente a los asociados o para los de información general de la empresa o Unidad.
- A través de la línea jerárquica, para aquellos de trabajo que afecten a un grupo determinado en una Unidad, y excepcionalmente para temas de interés general.

### 8.- PARTICIPACIÓN

En sus dos vertientes:

#### 8.1.- PERSONAL

En aquellos temas que, además de los recogidos en los capítulos <<Funciones>> y <<Derechos y Deberes >>, la requieren. En concreto:

- Comité Técnico de la Unidad. En el que, junto con el Ingeniero Jefe de la Unidad, el resto de los Ingenieros de la misma y los Ingenieros Técnicos definidos en su Norma Reguladora, participarán 3 Vigilantes. Las misiones de este Comité Técnico son:
  - \* Asesorar al Jefe de Unidad en todos los temas de productividad y consumos por medio del estudio y análisis de todas las actividades concretas que pueden realmente mejorar su productividad o disminuir sus

consumos. Todo ello siguiendo una sistemática perfectamente definida, con selección de responsables y determinación de plazos, medios, etc.

- \* Colaborando en la realización de las programaciones de sus talleres o servicios.
- \* Colaborando en la confección de propuestas de incentivos del personal a sus órdenes, a quien se le pague por este sistema.
- \* Colaborando en todos aquellos temas propios del trabajo para los que sea requerido.
- \* Participando activamente en el campo de las relaciones sociales, participación que resulta necesaria dado su papel de Mando Directo, utilizando, además, la herramienta pactada por la Empresa para unificar y coordinar dichas relaciones: la Acción Social. En su caso, la potenciación de esta participación pasa por dos direcciones concretas:
  - Que cada Mando resuelva los problemas de su propio nivel de responsabilidad. Lo que requiere que lo respalden los mandos de niveles superiores y que lo acepten los representantes del personal. Este objetivo se debe seguir con continuidad.
  - Que cada Mando deba ser oído en el conjunto de información que, por los respectivos servicios Socio-Laborales, se recoge con el fin de estudiar los temas que se plantean en la Acción Sindical y que afecten a personal a sus órdenes.

## 8.2.- TRASLADOS Y SANCIONES

Con independencia de su participación en los temas de información a que se hace referencia en el apartado 8, y también de las obligaciones legales y principios establecidos en el vigente Acción Sindical, en los casos de traslados o sanciones que afecten a los Vigilantes de Interior, se establece la siguiente normativa:

- La Empresa pondrá los hechos en conocimiento de la Asociación de Vigilantes y de las Centrales Sindicales y dará un plazo para que éstas presenten sus alegaciones.
- Oídas sus alegaciones, la empresa hará su propuesta definitiva que, una vez comunicada a la Asociación de Vigilantes y Centrales Sindicales, seguirá los trámites legales.

## 9.- PROMOCIÓN

Dada la misión eminentemente práctica del Vigilante, deberá promocionarse de entre aquellos trabajadores que destaquen por sus conocimientos, competencia, entrega y cualidades morales.

La promoción a Vigilante 1ª se hará procurando conjugar la antigüedad en la especialidad con sus dotes profesionales: experiencia, dotes de mando, entrega al trabajo, etc., y con sus cualidades morales: seriedad, rectitud, etc.

Con independencia de los derechos atribuidos en esta materia al Comité de Centro, tanto del acceso a la especialidad de Vigilante de 2ª como de la promoción a Vigilante de 1ª, se informará previamente a los representantes de la Asociación de Vigilantes y de las Centrales Sindicales.

## 10.- FORMACIÓN

Es un derecho y un deber de todo mando en la Empresa. Su necesidad se hace patente ante la complejidad cada día mayor de los problemas de : organización, mecanización, relaciones laborales, etc.

Por ello, se establece como obligatoria la asistencia de los candidatos a la especialidad a los cursos de Formación Profesional establecidos por la Empresa, en los que deberán superar las pruebas correspondientes.

Igualmente, la Empresa establecerá aquellos cursos que sobre temas generales o para determinadas especialidades considere necesario.

La Asociación de Vigilantes y las Centrales Sindicales podrán proponer a la Empresa la realización de determinados cursos o la elección de temas para incluir en los cursos aludidos. Una vez estudiada la propuesta, si es aprobada, se programará su realización.

Normalmente esta formación se desarrollará en tiempo de trabajo y los casos excepcionales que exijan su desarrollo fuera del mismo tendrán la consideración de trabajos extraordinarios.

**ANEXO VII**  
**BONIFICACIONES COMPLEMENTARIAS AL CONVENIO COLECTIVO**

Se mantienen, las bonificaciones que a continuación se indican:

- A** Una bonificación de 1,17€ por día efectivo de trabajo para aquellos trabajadores que ostentan las siguientes especialidades:

2115	ATS Principal.
2215	ATS Jefe.
2315	ATS Sub-jefe.
2415	ATS.
3111	Agregado Técnico de 1ª.
3211	Agregado Técnico de 2ª.
3311	Vigilante 1ª Exterior.
3312	Maestro Industrial Titulado.
3313	Maestro Taller.
3314	Maestro Servicio.
3317	Agregado Técnico de 3ª.
3411	Vigilante de 2ª Exterior.
3415	Encargado de Servicio.
3418	Encargado Servicio Lampistería.

Así como los oficiales que lo venían percibiendo hasta la fecha de entrada en vigor de este Convenio Colectivo.

- B** Al personal con especialidad de Oficial Sondista y Ayudante Minero que realice al menos el 50 % de tiempo efectivo de su jornada de trabajo dentro de un taller de arranque, en chimeneas, rampones y en contraataques, percibirán una bonificación complementaria a las establecidas en el artículo 45 de 1,74 €/día. Quedan exceptuados de la misma los retribuidos a incentivo o porcentaje del mismo directo o indirecto.

## ANEXO VIII

### MARCO LABORAL DE LA CENTRAL TÉRMICA DE LA PEREDA

#### 1.- *ÁMBITO DE APLICACIÓN*

Afectará a todo el personal, salvo los Titulados Superiores, de la C.T. "La Pereda".

#### 2.- *CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL*

Para establecer la clasificación del Personal se ha utilizado, como criterio principal, la formación básica requerida para ocupar los diferentes puestos. Así se han establecido los siguientes subgrupos:

<b>SUBGRUPO I:</b>	<b>PERSONAL TÉCNICO</b>
<b>SUBGRUPO II:</b>	<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>
<b>SUBGRUPO III:</b>	<b>PERSONAL OPERARIO</b>
<b>SUBGRUPO IV:</b>	<b>PERSONAL JURÍDICO, SANITARIO Y ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS</b>

En la actualidad, los puestos de trabajo de la Central Térmica se distribuyen en los subgrupos anteriores, según las especialidades y niveles que se indican a continuación:

#### SUBGRUPO I: Personal Técnico

##### Primera especialidad:

<b>NIVEL A:</b>	Jefe de Turno Jefe de Mantenimiento Eléctrico e Instrumentación Jefe de Mantenimiento Mecánico Jefe de Seguridad y Prevención Jefe de Laboratorio y Resultados Jefe de la Oficina Técnica, Planificación y Almacén
<b>NIVEL B:</b>	Cualquiera de los anteriores en situación transitoria.

##### Segunda especialidad:

<b>NIVEL A:</b>	Montadores Jefe Operadores de Cuadro
<b>NIVEL B:</b>	Cualquiera de los anteriores en situación transitoria.

**Tercera especialidad:** Oficiales Técnicos  
Operadores de Cuadro en situación transitoria  
Oficiales de Laboratorio

### **SUBGRUPO II: Personal Administrativo**

**Primera especialidad:** Jefe de Negociado

**Segunda especialidad:** Administrativo

### **SUBGRUPO III: Personal Operario**

**Primera especialidad:**

**NIVEL A:** Subcapataz de Carboneo

**NIVEL B:** Operarios de Planta  
Subcapataz de Carboneo  
Operario de Planta

**Segunda especialidad:** Operarios de Planta en situación transitoria.

Los grupos y niveles indicados responden a los diferentes grados de responsabilidad, conocimientos y experiencia requeridos por los puestos, siendo independientes del desempeño personal de sus ocupantes.

### ***3.- JORNADA Y RÉGIMEN DE TRABAJO***

**A) Duración de la Jornada**

A efectos del cómputo anual, la del resto de la Empresa.

**B) Distribución de la Jornada**

Esta jornada podrá tener una distribución irregular, respetando los límites indicados en el Estatuto de los Trabajadores (día y medio de descanso semanal y 9 horas de jornada ordinaria máxima)

A estos efectos, se considerarán días laborables de lunes a sábado, excepto festivos. Para el personal a turno, por las especiales características de su trabajo, se considerarán laborables los que así se indique en su calendario.

**C) Horarios**

Como norma general, se trabajará según horario que se establecerá en función de las necesidades del servicio, con una duración de 8 horas diarias.

El personal de turno seguirá el horario y calendario que le corresponda.

#### **4.- REGIMEN ECONÓMICO**

Las cantidades indicadas son siempre brutas, correspondiendo a cada empleado el cumplimiento de sus obligaciones contributivas.

La retribución de los sábados no trabajados (o días de descanso equivalente), se realizará por el mismo criterio de cálculo que los Grupo 2 y 3, siendo el abono de los sábados (o días de descanso equivalentes), el 80% del importe que resulte de la aplicación del coeficiente que mensualmente resulta de la relación ((sábados de descanso/(25-sábados de descanso)) sobre las claves salariales que se aplican para el resto de personal y que tengan su equivalencia en la Central Térmica.

#### **4.1 CONCEPTOS SALARIALES**

##### **Sueldo**

Retribuye los diferentes niveles de responsabilidad, conocimientos y experiencia que requiere el puesto. Engloba las pagas extraordinarias reglamentarias y la paga 1º de mayo. Su valor para los distintos niveles aparece en la **TABLA I** (Tabla Salarial).

##### **Premio de asistencia:**

Se establece un Premio de Asistencia para el personal de la Central Térmica de la Pereda que asistan al trabajo con normal rendimiento y cumplan por entero su jornada laboral.

La cuantía de dicho premio es la siguiente:

Con cero faltas: 5 % del salario base.

Con una falta: 2,5% del salario base.

Con dos o más faltas: no se percibirá premio de asistencia

No se computarán como faltas las ausencias debidas a vacaciones, incapacidad temporal por accidente de trabajo, las contempladas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores ni las contempladas en el vigente Convenio Colectivo.

##### **Complemento por trabajo a turno**

Retribuye, entre otras, las incomodidades derivadas del especial régimen de trabajo en turnos, las prolongaciones de jornada necesarias para trasladar las incidencias al siguiente relevo, la disponibilidad para realizar sustituciones, el trabajo en domingos y festivos que se indiquen en el calendario o, la planificación anticipada de las vacaciones.

Este complemento se percibirá por día trabajado en régimen de turno, según la **Tabla I (Tabla Salarial)**. A estos efectos se considerará que se trata de turno "cerrado" cuando se trabaje a 3 turnos de 8 horas todos los días del año.

## **Horas extraordinarias**

Se consideran de inexcusable cumplimiento las horas originadas por alguna de las siguientes razones:

- Siniestros, accidentes, averías que originen parada o riesgo grave de parada, así como cualquier otra incidencia que reduzca o ponga en riesgo inminente la reducción la seguridad de los trabajadores o la producción.
- Actividades de puesta en marcha.
- Actividades en ocasión de descargo obligado de instalaciones.
- Completar o iniciar servicios cuya parada o sustitución cause grave perjuicio o exista posibilidad de que así sea.

A efectos de cómputo y abono de dichas horas, el personal de Turno y de Mantenimiento se atenderá a lo dispuesto en sus regímenes específicos.

Para el resto del personal, se considerarán horas extraordinarias las que se realicen fuera de su horario habitual. Con carácter general, se abonarán las horas extraordinarias (cuyo valor figura en la Tabla I del Anexo 1) hasta alcanzar, como máximo, el límite anual establecido en el Estatuto de los Trabajadores (80 horas/año), siendo obligado su descanso a partir de ese momento. Para proceder a su descanso, se contabilizarán 90 minutos por cada hora realizada. No obstante, se establece como alternativa el descanso de todas las horas desde la primera. A razón de una por una y abonándose el 75% de la hora ordinaria, cuyo valor consta en la Tabla I del Anexo 1.

## **4.2.- CONCEPTOS NO SALARIALES**

- Dietas de viaje: según **HUNOSA**.
- Gastos de locomoción: según **HUNOSA**.
- Compensación por Energía: está compensación resulta de la valoración del carbón que se venía recibiendo como retribución en especie, a la que sustituye como su equivalente en energía eléctrica.

## **5.- COMISIÓN PARITARIA**

Se designará una Comisión Paritaria, que estará integrada por las personas elegidas en su momento por la Empresa y por la representación de los trabajadores.

Dicha Comisión intervendrá en la negociación del reglamento de régimen de turnos y de desarrollo del presente Marco Laboral, así como en aquellas cuestiones que se susciten en su interpretación y aplicación.

**REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE TURNO CERRADO**  
**EN LA CENTRAL TÉRMICA DE “LA PEREDA”**

## ***1.- INTRODUCCIÓN***

La presente normativa tiene por objeto establecer y regular el marco laboral en el que se desarrollan las relaciones a que estarán sujetos los trabajadores en régimen de turno de la Central Térmica de "LA PEREDA".

Se entiende por régimen de turno aquel proceso, continuo o discontinuo, en el que un equipo de trabajadores prestan sus servicios en el mismo puesto de trabajo, organizados en un sistema en el cual se recogen los períodos de trabajo, de descanso y las rotaciones.

## ***2.- HORAS DE BOLSA***

Se crea para cada trabajador a turnos una BOLSA DE HORAS individual. Esta bolsa recogerá todas las horas concedidas para descanso, como compensación a posibles incidencias y/o excesos de jornada que se puedan producir.

Por cada 8 horas de la bolsa se descansará un día, en las condiciones y bajo la regulación de esta norma.

Los días descansados por horas de bolsa tendrán los mismos pluses que si fueran trabajados.

Se podrán adelantar hasta un máximo de cinco días de descanso, que equivalen a 40 horas de la bolsa, a regularizar antes de fin de año.

Todas las horas extraordinarias que se generen en el turno engrosarán la bolsa y serán cambiadas por descansos los primeros días de correturnos disponibles.

## ***3.- GENERACIÓN DE HORAS DE BOLSA***

**3.1** Cuando un trabajador en uno o más días de descanso de calendario ( no por horas de bolsa) tenga que trabajar para sustituir a otro, podrá optar por una de las alternativas siguientes:

a) Cada hora realizada genera dos horas para la bolsa.

b) Cada hora realizada genera 1 hora para la bolsa y se abonará el 75% del valor de la hora ordinaria.

**3.2** Si la sustitución es al término de su jornada de trabajo y la prolongación es superior a dos horas, el trabajador afectado tendrá opción al desayuno, comida o cena, según sea el turno. (8,25 € cuando se tenga derecho a comida o cena y 2,75 € al desayuno).

## ***4.- CORRETURNOS***

- 4.1- Corretornos es la situación en la que se encuentra el trabajador que no cubre turnos y está a disposición para cubrir incidencias.
- 4.2- La jornada realizada por el corretornos, mientras no tenga que sustituir, será de mañana.
- 4.3- El corretornos colaborará, cuando sea preciso, con el personal de mantenimiento, si no tiene que realizar sustituciones.
- 4.4- Si al corretornos no se le avisa para venir a otro turno en la misma jornada, todas las horas trabajadas, hasta el momento del aviso, serán dobles para la bolsa. Se le abonaran los gastos de desplazamiento a que diera lugar ese día.
- 4.5- Si el aviso a que se refiere el punto anterior es para el turno siguiente al que está realizando el corretornos y éste lleva más de 4 horas trabajando, la sustitución será realizada por uno de los trabajadores que están descansando, el que corresponda según indica esta norma más adelante.
- 4.6- Si el corretornos tiene que sustituir por la tarde, al día siguiente, si no es de descanso y no tiene que sustituir, tendrá la opción de no asistir al trabajo cogiendo para ello 8 horas de la bolsa, o incorporarse al turno de mañana lo que generaría 6 horas para la bolsa.
- 4.7- Si el corretornos tiene que sustituir de noche, al día siguiente, si no es de descanso y no tiene que sustituir, tendrá la opción de coger 8 horas de la bolsa para descansar o incorporarse al turno de la tarde lo que generaría 6 horas para la bolsa.

## **5.-CAMBIOS**

- 5.1.- Todo cambio de turno no motivado por el calendario, en el que no medien 12 horas, generará 6 horas para la bolsa.
- 5.2 Si dos trabajadores cambian de turno de mutuo acuerdo y debidamente autorizados, o cambian el orden de sustitución en descanso (regulado más adelante), no tendrán derecho a la percepción a que se refiere el punto anterior.

## **6.- AVISOS**

La oficina administrativa será la encargada de realizar avisos para sustituciones imprevistas. Cuando estos avisos deban realizarse fuera del horario habitual de oficina, será el Jefe de Servicio de Turno el encargado de gestionar la sustitución y el aviso.

Los avisos realizados a un trabajador para trabajar en uno o más días de descanso de su calendario ( no por horas de bolsa), se comuniquen en su puesto de trabajo o fuera de él, con un margen de tiempo inferior a 12 horas, generarán 4 horas para la bolsa.

## **7.- DESCANSOS.**

- 7.1- El control de las horas de bolsa será llevado por la oficina administrativa, por lo que los descansos por horas de bolsa deben ser confrontados por ella.
- 7.2- Cuando un trabajador tenga 8 o más horas de bolsa, tendrá obligación de descansarlas el primer día de corretornos que no tenga que sustituir, salvo que establezca pacto con el Jefe de Explotación para descansar en otro momento.
- 7.3- La empresa realizará a 30 de Junio y al 31 de Diciembre regularizaciones, para reducir la cantidad de horas en la bolsa al límite máximo de 40.
- 7.4 Si un trabajador tiene un déficit de horas de bolsa, todas las horas de bolsa que genere, irán prioritariamente a compensar dicha deuda.

## **8.- CALENDARIO**

Es el documento base por el que los trabajadores se rigen para saber los días que les corresponde trabajar en el año. Por ello, cada trabajador dispondrá de su propio calendario antes del 1 de enero de cada año.

Sobre este calendario figurarán los turnos de mañana, tarde, noche y corretornos de cada trabajador, así como sus descansos. No vendrán inicialmente las vacaciones, que se designarán como se indica en los capítulos siguientes de esta norma.

Todo nuevo trabajador que se incorpore al sistema, acatará lo establecido.

El turno que se realiza en la C.T. "La Pereda" es continuo y cerrado, esto es, todos los días del año y 24 horas al día.

Se establecen tres turnos diarios de 8 horas con los siguientes horarios:

- Turno de mañana, de 7 h. a 15 h.
- Turno de tarde, de 15 h. a 23 h.
- Turno de noche, de 23 h. a 7 h.

Por encima de estos horarios, el personal de turno está obligado a iniciar y finalizar su jornada en el puesto de trabajo, no pudiendo abandonarlo hasta que llegue la persona que deba sustituirle.

El calendario se establece cada año en función del número de días de trabajo, lo que dependerá del número de sábados, domingos y fiestas (pueden coincidir fiestas nacionales en sábado) que tenga el año y si se trata de año bisiesto o no. En todo caso, se estará a lo dispuesto en el punto 3 del Marco Laboral.

Los días de trabajo de cada año, se ajustarán siempre en los períodos de corretorno, siendo su distribución variable.

Para los tres turnos diarios de 8 horas cada uno, se establece una plantilla de 6 hombres, lo que nos lleva al tipo de turno 3TC6 de 42 días por ciclo. Este ciclo se estructura de la siguiente manera:

## **TURNO**

2 mañanas – 2 tardes – 3 noches – 2 descansos  
 2 mañanas – 3 tardes – 2 noches – 2 descansos  
 3 mañanas – 2 tardes – 2 noches – 2 descansos

## **CORRETURNO**

Período de corretornos de 15 días, en el que se procurará que la mayor parte de los días queden cubiertos, para realizar las posibles sustituciones del personal a turnos sin generar horas extraordinarias o las menos posibles, objetivo perseguido por la Empresa con la incorporación del 6º hombre del turno.

El ciclo básico de 40 horas semanales, en cómputo de 6 semanas, que es la duración del ciclo, será:

**DIAS:**  M X J V S D L M X J V S D L M X J V S D L M X J V S D

**TURNO:** M M T T N N N D D M M T T N N D D M M M T T N N D D

**DIAS:**  L M X J V S D L M X J V S D L

**TURNO:** C C C C C D D C C C C D D D D

Del período de corretornos habrá que descontar las fiestas y las vacaciones de cada año, así como 7 días de compensación por la jornada ininterrumpida durante el turno (tiempo de bocadillo).

## **9.- VACACIONES PROGRAMADAS**

- 9.1.- Las vacaciones, sean programadas o no, siempre se cogerán en períodos de corretornos.
- 9.2.- Se establecerá antes del 31 de enero de cada año sobre el calendario, una programación de vacaciones en la que queden fijados 2 períodos de 15 días cada uno (17 con los 2 descansos de salida de turnos). Estos períodos señalados en el calendario, constituyen las vacaciones programadas.
- 9.3.- Las vacaciones programadas son de obligado cumplimiento para dirección y trabajador, y tan sólo la Empresa, bajo una circunstancia excepcional, puede justificar la suspensión de las mismas en las fechas programadas.
- 9.4.- En los días de vacaciones programadas que el trabajador tenga que trabajar, percibirá una compensación por día de vacaciones trabajado equivalente al Salario Base diario, y posteriormente disfrutará esos días. Los días de descanso que acompañan a los días de vacaciones, tendrán el carácter normal de día de descanso, es decir, se liquidarán como indica el punto 3.1 de este Reglamento.
- 9.5.- En el caso anterior, los gastos ocasionados por el trabajador, cónyuge e hijos por desplazamientos o anulación, de reserva de establecimientos, de hospedaje y

viviendas de alquiler, serán abonados al trabajador previa justificación de los mismos.

- 9.6.- Las vacaciones programadas tienen preferencia sobre el resto de vacaciones y descansos.

#### ***10.- VACACIONES NO PROGRAMADAS***

Son el resto de días de vacaciones que no ha sido programado antes del 31 de enero.

Estas vacaciones se pactarán con el Jefe de Explotación, y una vez señaladas en el calendario, con los condicionantes del capítulo siguiente, tendrán idéntico tratamiento y consideración que las vacaciones programadas.

#### ***11.- DISFRUTE DE HORAS DE BOLSA Y VACACIONES NO PROGRAMADAS***

Para la concesión de las vacaciones no programadas y los descansos por horas de bolsa, se tendrá en cuenta el orden de entrada de las solicitudes en la oficina del Jefe de Explotación.

#### ***12.- NORMA PARA SUSTITUCIONES***

##### **De lunes a viernes**

- 12.1.- La primera sustitución la realizará el correturnos. Si hubiese dos correturnos sustituirá en primer lugar el compañero que entró en el período de correturnos en último lugar, y que, por tanto, le falta más tiempo para incorporarse al turno.
- 12.2.- Si el correturnos está de descanso de horas de bolsa, seguirá siendo el primero en sustituir frente a los que están de descanso de calendario.
- 12.3.- Cuando fuera necesario sustituir a un segundo trabajador, será el compañero que estando de descanso le falte menos tiempo para su incorporación al trabajo, en cuyo caso la sustitución será realizada por el otro compañero de descanso.
- 12.4.- Si el día en que el correturnos debe empezar a descansar por el calendario, hay dos suplencias a realizar y una de ellas la estaba haciendo dicho correturnos, éste continuará con dicha sustitución, a fin de evitar al máximo los cambios bruscos de turno.
- 12.5.- La tercera sustitución será realizada con el trabajador de descanso restante.
- 12.6.- En los casos en que se tenga que sustituir por la noche y el que deba sustituir tenga que trabajar de mañana al día siguiente, se producirá rotación, si no hay correturnos u otros trabajadores descansando que puedan sustituir sin provocar la rotación.

La rotación, en caso de tener que realizarse, sería en el siguiente día al de la sustitución, de forma que el que tenga que trabajar por la tarde vendrá por la mañana y el de la mañana lo hará por la tarde.

## **Sábados y domingos**

- 12.7.- La primera sustitución será realizada por el compañero que está de descansos salida de correturnos.
- 12.8.- La segunda sustitución se realizará con el compañero que está descanso y va a entrar de correturnos.
- 12.9.- La tercera sustitución se realizará con el compañero restante que está descansando.

## REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE MANTENIMIENTO

### *1.- INTRODUCCIÓN*

Estarán afectados por este Reglamento los Jefes de Servicio de Mantenimiento Eléctrico y Mecánico, y el personal de sus Servicios.

### *2.- DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA*

Dadas las características de estos puestos, que deben prestar sus servicios en función de las necesidades de la Planta, y sin perjuicio de que les resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo 22 del Convenio Colectivo, se establece para ellos una distribución irregular de la jornada de la siguiente forma:

- Con independencia del horario habitual, se considerará jornada ordinaria hasta la novena hora de trabajo en día laboral. Para ello será necesario, además, que las horas trabajadas fuera del horario se deban a una prolongación de jornada o a un trabajo programado previamente.
- También con independencia del calendario habitual, se considerarán días laborables los comprendidos entre lunes y sábado, ambos incluidos, excepto los festivos reglamentarios.
- Los empleados sometidos a este régimen, percibirán en compensación, derivada del cumplimiento de los puntos anteriores, del 5% de su salario base, distribuido en 12 mensualidades.

- Para que un trabajo de mantenimiento se considere programado, deberá ser anunciado con una antelación mínima de 24 horas.
- Las horas realizadas no incluidas en los apartados anteriores, programadas o no, tendrán la consideración de extraordinarias.
- Las horas que de acuerdo con lo anterior sean extraordinarias, seguirán una de las siguientes opciones:
  - a) Cada hora realizada, genera dos horas para la bolsa.
  - b) Cada hora realizada, genera una hora para la bolsa y se abonará el 75% del valor de la hora ordinaria.
- Sin perjuicio del cómputo anual de la jornada, se irán estableciendo acuerdos con el Jefe de Mantenimiento, por jornadas completas, que compensen las horas trabajadas en exceso sobre el horario y calendario habitual.
- Sin perjuicio de lo anterior, el horario y jornada habitual se establecerá en función de las necesidades del servicio, con una jornada máxima diaria de 8 horas de las que, en caso de jornada partida, un mínimo de 2 horas se realizará por la tarde.

### ***3.- TRABAJOS EXTRAORDINARIOS NO PROGRAMADOS***

Las condiciones indicadas anteriormente se aplicarán, por lo tanto, a las prolongaciones de jornada y a los trabajos extraordinarios programados. Para cubrir los trabajos extraordinarios no programados se establecen las siguientes compensaciones:

- Por una llamada en día laborable se establece una compensación equivalente a 1 hora extraordinaria.
- Por una llamada en día festivo o domingo se establece una compensación equivalente a 2 horas extraordinarias.
- Estas compensaciones cubrirán las molestias ocasionadas por la llamada e interrupción del descanso.
- Las horas realizadas se considerarán como extraordinarias y seguirán el tratamiento indicado anteriormente.

### ***4.- REVISIONES***

Mientras dure la revisión programada, el personal que participe en la revisión adaptará su jornada a la requerida en dicho proceso, prolongándola si es necesario. Como compensación los trabajadores percibirán las horas extraordinarias realizadas con el tratamiento indicado anteriormente.

**ACUERDOS DEL COMITÉ QUE AFECTAN A LOS REGLAMENTOS DEL PERSONAL  
DE TURNOS Y MANTENIMIENTO**

***.- Movilidad días de vacaciones y bolsa Personal de Operación.***

Acta de la reunión del Comité del Centro del 23-06-1999

El personal de Operación puede disponer de la posibilidad de trasladar días de vacaciones o de bolsa, sin concretar cantidad, presentando siempre justificante de que concurre alguna de las circunstancias que se enumeran:

- Boda, comuniones, bautizos, entierros y funerales de familiares de primero y segundo grado, además de tíos y sobrinos.
- Alta hospitalaria de familiares de primero y segundo grado que convivan con el interesado.

El acuerdo se aplicará para los acontecimientos enumerados que coincidan de sábado, domingo o festivo y podrá quedar en suspenso por causas de fuerza mayor.

***.- Ampliación de las opciones de las horas extraordinarias recogidas en el punto 2 del Reglamento de Mantenimiento.***

Acta de la reunión del Comité del Centro del 11-12-2000.

Se acuerda ampliar de las opciones de las horas extraordinarias recogidas en el punto 2 del Reglamento de Mantenimiento con una más:

“ c) La mitad de las horas extraordinarias podrán ser abonadas al precio establecido (175% del valor de la hora ordinaria) y la otra mitad se descansará, también según el ratio establecido (cada hora extraordinaria genera dos para descansar)”.

*.- Abono de dietas por prolongación de jornada del Personal de Mantenimiento.*

Acta de la reunión del Comité del Centro del 26-01-2001.

Abono de dietas por prolongación de jornada del Personal de Mantenimiento:

- 1.- Jornada continua. Por prolongación de jornada cuando superen las 10 horas de trabajo.
- 2.- Jornada partida. Cuando se produzca una prolongación de jornada pro la tarde superior a 3 horas.

*4º.- Actualización de los Reglamentos del Personal de Turnos y Mantenimiento.*

Acta de la reunión del Comité del Centro del 10-05-2001.

4.- Acuerdos para Operación.

- Si el correturnos tiene que sustituir por la tarde, al día siguiente, si no es de descanso y no tiene que sustituir, tendrá la opción de no asistir al trabajo, cogiendo para ello 4 horas de la bolsa, o incorporarse al trabajo adaptado a su jornada de manera que medie 12 horas entre el final del relevo anterior y el comienzo del siguiente.
- Si el correturnos tiene que sustituir de noche, al día siguiente, si no es de descanso y no tiene que sustituir, no tendrá que asistir al trabajo.

5.- Acuerdos para Mantenimiento.

- Al personal de mantenimiento que tenga que desplazarse a la Central Térmica para realizar los trabajos extraordinarios no programados de duración inferior a 1,5 horas, se le abonará el mínimo de 1,5 extraordinarias.
- Se compensa el cambio del carácter ordinario a extraordinario de la 9ª hora en día laborable y de los sábados a que hacen referencia los dos primeros apartados del punto 2 (Distribución de la Jornada) del Reglamento del Régimen de Mantenimiento, con la renuncia a la cantidad equivalente a 1 hora extraordinaria por llamada en día laborable, o 2 horas en festivo o domingo, recogidas en el punto 3 (Trabajos Extraordinarios No Programados) del citado Reglamento.

**PRIMA DE PRODUCTIVIDAD DE LA  
CENTRAL TÉRMICA DE LA PEREDA. AÑO 2014**

Para la aplicación de la Prima de Productividad de la Central Térmica La Pereda en el año 2014 se utilizarán como parámetros la Producción Neta y el Autoconsumo.

Para cada mes se calculará la Producción Neta diaria media, como cociente entre la Producción Neta total y el número de días del mes, y el autoconsumo, como diferencia entre la Producción Bruta y Producción Neta del mes, expresado en porcentaje sobre la Producción Bruta.

Con ambos parámetros se entrará en el cuadro que sigue, y extrapolando, si es necesario, se obtendrá la prima a aplicar en cada mes.

En paradas programadas para la revisión del Grupo, se excluirá este período para el cálculo de la prima.

La prima obtenida, se aplicará sobre las claves de abono que corresponda, tal y como se venía haciendo anteriormente.

Esta prima sustituye a la General de la empresa. La fecha de entrada en vigor del presente acuerdo será desde la publicación del convenio colectivo, y tiene vigencia para todo el convenio.

**PRIMA DE PRODUCTIVIDAD 2014**

Mwh/Día NETOS	AUTOCONSUMO				
	9,25 - 9,99	10,00 - 10,74	10,75 - 11,49	11,50 - 12,24	12,25 - 13,00
850	1,14	0,00	0,00	0,00	0,00
875	1,89	0,67	0,00	0,00	0,00
900	2,64	1,42	0,20	0,00	0,00
925	3,39	2,17	0,95	0,00	0,00
950	4,14	2,92	1,70	0,49	0,00
975	4,89	3,67	2,45	1,24	0,02
1.000	5,64	4,42	3,20	1,99	0,77
1.025	6,39	5,17	3,95	2,74	1,52
1.050	7,14	5,92	4,70	3,49	2,27
1.075	7,89	6,67	5,45	4,24	3,02
1.100	8,64	7,42	6,20	4,99	3,77

**BONIFICACIÓN SITUACIONES ESPECIALES**  
**C.T. LA PEREDA**

Según el acuerdo alcanzado entre la Dirección de la empresa y los representantes sindicales de la Central Térmica La Pereda, se establece una prima, para el personal de esta última, denominada “Bonificación por situaciones especiales”.

El importe de esta bonificación responde al concepto de “Nuevas Tecnologías”, con el fin de compensar económicamente el trabajo del personal de la Central Térmica con los equipos y sistemas de la instalación, con las nuevas técnicas implantadas y con las que la Dirección de la empresa decida implementar en el futuro. El importe se refleja en la tabla salarial adjunta.



