



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 3 de agosto de 2015 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Compañía Minera Río Tirón - Minas de Río Tirón. (C.C. 09000742011981).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Compañía Minera Río Tirón (Minas de Río Tirón) para los años 2015/2018 suscrito el día 8 de junio de 2015, entre los representantes legales de los trabajadores y la representación de la dirección de la mercantil, con entrada en este Organismo el día 16 de julio de 2015 a través del Registro Telemático de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010), R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCyL 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

Burgos, 3 de agosto de 2015.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Andrés Padilla García

* * *



CONVENIO COLECTIVO «MINAS DE RÍO TIRÓN»
DE COMPAÑÍA MINERA RÍO TIRÓN 2015-2018
CEREZO DE RÍO TIRÓN (BURGOS)

CAPÍTULO I. – ÁMBITO Y GARANTÍAS PERSONALES.

Artículo 1.º – Partes que lo conciertan. Ámbito territorial y funcional.

1. Las partes que conciertan el presente Convenio son la Dirección de la empresa CMRT, de un lado y, de otro, el Comité de Empresa.

2. Las estipulaciones de este Convenio establecen las condiciones laborales entre la empresa Compañía Minera Río Tirón y los trabajadores que prestan sus servicios en las distintas instalaciones y dependencias del Centro de Trabajo ubicado en Cerezo de Río Tirón (Burgos), con exclusión del personal Técnico, Administrativo y los comprendidos en el artículo 1.º, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal exceptuado en el párrafo precedente salvo los del artículo 1.º, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, podrán, si libremente lo solicitan, acogerse a las estipulaciones del presente Convenio Colectivo.

Artículo 2.º – Ámbito temporal y denuncia.

La duración del presente Convenio será de cuatro años, esto es desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018.

El presente Convenio entrará en vigor al momento de su firma, si bien los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2015, conforme a lo establecido en el artículo 5.º y concordantes, con la excepción de lo que expresamente se señale en alguna materia.

Se considera denunciado el Convenio a la firma del mismo; no obstante y, a los efectos de recordatorio, se comunicará por escrito con un mes de antelación al vencimiento por una de las partes a la otra.

Se mantendrá la vigencia de este Convenio Colectivo en tanto no sea sustituido por otro nuevo.

Artículo 3.º – Garantías personales.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

CAPÍTULO II. – CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

Artículo 4.º – Definición.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo tendrán la consideración de conceptos retributivos los siguientes:

A. Salariales:

- Salario Convenio.
- Antigüedad.
- Pluses y complementos (excepto el de desplazamiento).



B. Extrasalariales:

– Plus de desplazamiento.

Artículo 5.º – Incremento económico.

El incremento salarial pactado para el año 2015 es el 1%, garantizando el IPC real de dicho año.

El incremento salarial pactado para el año 2016 es el 1%, garantizando el IPC real más 0,25 puntos.

El incremento salarial pactado para el año 2017 es el 1,5%, garantizando el IPC real más 0,25 puntos.

El incremento salarial pactado para el año 2018 es el 1,5%, garantizando el IPC real más 0,25 puntos.

Artículo 6.º – Revisión salarial.

En el supuesto de que el IPC real del año 2015 fuese superior al 1% pactado, según datos oficiales del INE, se revisarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2015, a los efectos de garantizar, en todo caso, el I.P.C. real para el año 2015.

En el supuesto de que el IPC real del año 2016, fuese superior al 1% pactado, según datos oficiales del INE, se revisarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2016, a los efectos de garantizar, en todo caso, el I.P.C. real para el año 2016 más 0,25.

En el supuesto de que el IPC real de los años 2017 y 2018 fuese superior al incremento pactado para cada uno de esos años, esto es el 1,5% cada año, se revisarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2017 y 2018 respectivamente a los efectos de garantizar, en todo caso, el IPC real para el año 2017 y para el año 2018 más 0,25 cada uno de esos dos años.

Artículo 7.º – Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad para el año 2015 se abonará a partir del día primero del mes en que se cumpla, en los siguientes valores:

– Trienio: 16,10 euros.

– Quinquenio: 32,20 euros.

– Tope máximo (2 trienios y 4 quinquenios): 161,02 euros.

Artículo 8.º – Plus de continuidad.

Este plus, que viene a compensar el hecho de comer el bocadillo a pie de máquina y/o aparato sin interrumpir las tareas habituales, será percibido por todos los trabajadores de fábrica que presten su actividad laboral en régimen de trabajo a turnos, así como por aquellos trabajadores que cumpliendo su horario en régimen de jornada partida, trabajen 5 horas continuadas sin parar para el bocadillo y sin computar horas extraordinarias.

Artículo 9.º – Plus de desplazamiento.

Será percibido por todos los trabajadores afectados por este Convenio cuando efectúen un desplazamiento a la mina, para cumplir su jornada laboral.



Si por necesidades de la empresa, un trabajador de los que lo percibe habitualmente cumpliera ésta en otro lugar, distinto de la mina, también lo percibirá.

En ningún caso se devengará más de un plus por cada jornada laboral.

Ello no obstante, el incremento pactado para cada año, aplicado sobre el importe global devengado por este concepto en el año anterior, será incorporado a salario, según se establece en los artículos 12.º y 13.º de este Convenio.

Artículo 10.º – Complemento de puesto de trabajo.

A los efectos de retribuir las condiciones de prestación de servicios en condiciones molestas o penosas que pudieran existir en el centro de trabajo, con independencia de la adopción por parte de la empresa de todas las medidas de prevención de riesgos adecuadas, condiciones de trabajo derivadas de cambios de temperatura, o ruido, entre otros, se abonará una cantidad fija anual en doce pagas, que se incrementará con la cantidad pactada para cada año.

Artículo 11.º – Plus de turnicidad.

Se establece dicho plus para el personal que trabaja a turno. Se abonará una cantidad fija anual en doce pagas si se trabaja todo el año a turno, y la parte proporcional a los días trabajados a turno, si no se trabaja todo el año. Dicha cantidad se incrementará con la cantidad pactada para cada año.

Artículo 12.º – Reparto del incremento económico.

El incremento económico experimentado por los pluses de continuidad, festivos o domingos mañana tarde y noche, sábados de mañana tarde y noche y nocturnidad, será del 100% del incremento pactado en el artículo 5.º.

El incremento sobre el plus de desplazamiento previsto en el artículo 9.º de este Convenio será incorporado a salario, conforme a lo previsto en el artículo siguiente.

Artículo 13.º – Tablas salariales.

Las tablas salariales se confeccionarán añadiendo al importe anual que resulte de aplicar el porcentaje para cada año a las tablas del año inmediatamente anterior, la cantidad resultante de dividir el importe de la suma de las cantidades previstas en el último párrafo de los artículos 9.º y 12.º entre el número de trabajadores fijos existentes el día 1 de enero de cada año. Dicho reparto se hará lineal para cada una de las categorías.

Se incluye como Anexo 1 al presente texto las tablas salariales e importe unitario de pluses correspondiente al año 2015.

Artículo 14.º – Pagas extraordinarias.

Se mantienen dos gratificaciones al año, abonables el día 15 de junio y 15 de diciembre, así como la paga anual de beneficios, pagadera junto con la paga correspondiente al mes de septiembre.

Cada paga será por el importe de una mensualidad de salario Convenio más antigüedad.



CAPÍTULO III. – JORNADA, DESCANSOS Y VACACIONES.

Artículo 15.º – Jornada.

La jornada de trabajo será para el personal de turno de 1.716 horas y para el personal de varios será de 1.728 horas de trabajo efectivo para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo. Si por imperativo legal derivado de la publicación de una norma legal de rango superior al presente Convenio, la jornada legal ahora vigente (que equivale a 1.826,27 horas al año) se redujera, la jornada anual aquí pactada quedará afectada en la medida necesaria para garantizar 16 horas menos de la nueva jornada legal, si no mantuviera dicha diferencia mínima de 16 horas.

De la jornada anual pactada en el párrafo anterior, cuatro horas se destinarán exclusivamente para formación y sólo serán exigibles si la empresa ha destinado y dado 16 horas para formación a los efectos de lo previsto en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el personal de jornada partida, ésta se desarrollará de lunes a viernes, ambos inclusive.

Del 1 de junio al 15 de septiembre, todos los viernes y las vísperas de festivos se realizará jornada intensiva por este personal de jornada partida.

Para el personal de jornada continuada, dado el sistema de fabricación de la empresa, el trabajo se desarrollará en turnos rotativos por ciclos de mañana, tarde, noche y jornada partida, descansando dos días entre cada ciclo.

Artículo 16.º – Horas extraordinarias.

Se considerará hora extraordinaria aquella que exceda de la jornada diaria a realizar por cada trabajador, según el calendario laboral vigente.

Estas serán abonadas con el 75% de incremento sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales.

No se tendrá en cuenta a efectos de las horas extraordinarias habituales las exigencias por necesidades de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias especiales, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias habituales.

Artículo 17.º – Descanso semanal.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

No obstante, para los trabajadores a turnos, será compensado dicho cumplimiento en función de lo establecido en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, que regula los sistemas de descanso en las empresas con régimen de trabajo a turnos, de manera que dejará de disfrutar el descanso semanal antes indicado para disfrutarlo en forma continuada, según se establece en el artículo de jornada.



En el supuesto de que un trabajador al que corresponde descanso semanal según el calendario laboral, fuese llamado por la Dirección de la Empresa para sustituir a otro compañero, se le abonará un complemento de descanso de 71,49 euros.

Sin perjuicio de la facultad organizativa que corresponde a la Dirección de la Empresa, los descansos que pudieran acumularse por este sistema se disfrutarán de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 18.º – Festivos.

A los efectos del calendario laboral que se confeccione para cada año, tendrán la consideración de días festivos, además de los que señale el calendario oficial para la provincia de Burgos, el día de San Agustín (28 de agosto).

Artículo 19.º – Paradas.

Durante la vigencia del presente Convenio, al confeccionar el calendario laboral solo se tendrán en cuenta las siguientes paradas:

– San Vitores. 5 días incluidos el 26, 27 y 28 de agosto. Para todo el personal afectado por este Convenio Colectivo.

– Navidad para el personal de jornada partida que se extenderá desde las 18 horas del día 22 de diciembre hasta las 8:30 horas del día 2 de enero. Esta parada se hará con cargo a horas recuperadas.

Para el personal de turnos se suprimen las paradas de Semana Santa y Navidad.

1. Prima especial por supresión de paradas de Semana Santa y Navidad:

Para el personal de fábricas se aplicarán las siguientes primas:

a) Semana Santa y laborables de Navidad: Las establecidas en tablas salariales más complemento de festivos.

b) Nochebuena y Nochevieja. Noche: Las establecidas en tablas salariales más complemento de festivo y descanso de 8 horas.

c) Navidad y Año Nuevo. Mañana: Las establecidas en tablas salariales más complemento de festivo.

d) Navidad y Año Nuevo. Tarde y noche: Las establecidas en tablas salariales más complemento de festivo.

Para el personal de turno de la sección de carga, al no ser necesario que trabajen los días de Nochebuena y Nochevieja de noche y los días de Navidad y Año Nuevo de mañana, tarde y noche, solo se aplicarán las primas especificadas en el apartado a) del párrafo anterior. Si en algún momento fuera necesario, los trabajadores que voluntariamente trabajen estos festivos el tratamiento sería igual a los apartados b), c) y d), especificados anteriormente.

Artículo 20.º – Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones, no sustituibles por compensación económica alguna.



Durante los meses de verano se disfrutará de 21 días naturales consecutivos de vacaciones, estableciéndose al respecto, con dos meses de antelación, los correspondientes turnos si fuera necesario.

Sin perjuicio de la facultad organizativa que corresponde a la Dirección de la Empresa, el resto de vacaciones se disfrutarán por los trabajadores de mutuo acuerdo entre estos y la empresa.

CAPÍTULO IV. – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 21.º – Grupos profesionales.

Teniendo en cuenta el ámbito personal del Convenio, se pacta la existencia de dos grupos profesionales.

1. Grupo 1: Integra al personal de limpieza y/o cocina, con la única categoría A.
2. Grupo 2: Integra al personal de producción de las distintas instalaciones y dependencias del centro de trabajo de CMRT y que desarrollan su actividad bajo la dependencia organizativa y técnica de encargados y técnicos de los distintos departamentos.

En este Grupo 2 se integran las siguientes cinco categorías, que sustituyen a las tradicionales categorías profesionales:

– Categoría 1: Se considera categoría de entrada en la empresa, pudiendo desarrollar trabajos en cualquiera de los departamentos e instalaciones, siendo una categoría en la que se va adquiriendo el conocimiento de las distintas actividades mineras.

En esta categoría se permanecerá tres años, promocionando automáticamente a la categoría 2.

– Categoría 2: En esta categoría pueden desarrollarse trabajos con una correcta cualificación, normalmente centrados en un departamento, alcanzando el nivel de cualificación que tradicionalmente en la empresa se ha considerado de peón de fabricación o ayudante de taller.

En esta categoría se permanecerá cuatro años, si bien a los dos años de permanencia en la misma se producirá un incremento salarial, de tal modo que en tablas figurará un salario base de categoría 2, a) que se corresponderá con el de entrada en la categoría y un salario base de categoría 2, b) al cumplir dos años en dicha categoría.

De la categoría 2 se puede promocionar a la categoría 3 si se realizan, con carácter voluntario, dos cursos que ofrezca la empresa, de 20 horas de duración como máximo y no más de uno por año, fuera de la jornada de trabajo. Si CMRT no ofreciera los cursos se entenderá que se han realizado.

– Categoría 3: Esta categoría implica la especialidad en los trabajos de CMRT que tradicionalmente se han venido correspondiendo con las categorías profesionales de especialista de 2.ª y 1.ª, almacenero, conductor y barrenero, pudiendo desarrollar el trabajo en cualquiera de las instalaciones o dependencias con perfecto conocimiento y práctica.



Se podrá promocionar, como mínimo tres trabajadores por año, a la categoría 4, transcurridos cuatro años en la categoría 3, siempre que se hayan realizado voluntariamente dos cursos que ofrezca la empresa, de 30 horas de duración como máximo y no más de uno por año, fuera de la jornada de trabajo. Si CMRT no ofreciera los cursos se entenderá que se han realizado.

– Categoría 4: En esta categoría se integra el personal que, con la experiencia de cuatro o más años en la categoría 3, ha realizado los dos cursos ofrecidos por la empresa y ha promocionado. Integra, igualmente, las antiguas categorías profesionales de oficial de 3.^a y fogonero.

– Categoría 5: Es la máxima categoría dentro del Grupo profesional. Implica un total grado de autonomía en la realización de cualquier trabajo encomendado y el trabajador puede sustituir a un encargado en cualquier momento, si fuera necesario. Integra, igualmente esta categoría, las antiguas de oficial de 2.^a y de 1.^a.

Esta categoría es de libre designación por la Dirección de CMRT.

Artículo 22.º – Movilidad funcional.

La empresa podrá efectuar, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, la necesaria movilidad funcional al objeto de dar cumplimiento a las necesidades del proceso productivo.

En los supuestos de cambio de trabajo superior a un mes, la Dirección de la Empresa lo pondrá previamente en conocimiento del Comité.

Artículo 23.º – Suplencias.

Cuando un trabajador que según su calendario tenga que trabajar 16 horas diurnas en dos jornadas consecutivas sea llamado a trabajar en turno de noche para hacer una suplencia, se le computarán 16 horas, exclusivamente a efectos de cómputo de jornada. Así mismo se le computarán 16 horas cuando la suplencia sea el viernes o el sábado en turno de noche.

Artículo 24.º – Pérdida de aptitud o capacidad laboral.

1. La empresa si se declarase por el INSS que un trabajador ha perdido parcialmente su capacidad laboral para la actividad que venía desarrollando deberá destinarlo a otro trabajo compatible con sus facultades antes de rescindir su contrato de trabajo por razón de dicha incapacidad, conservándole su categoría profesional. Todo esto habrá de hacerse con un informe previo de los representantes de los trabajadores, acompañado de un certificado médico señalado por éstos y otro expedido por un facultativo designado por la empresa, con acompañamiento de análisis de rendimientos y test realizados por personal competente.

2. Cuando se produzcan las circunstancias previstas en los apartados a) y b) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la Empresa, con conocimiento del Comité de Empresa, facilitará los medios necesarios para la conveniente reconversión o perfeccionamiento profesional del trabajador afectado durante un período no superior a tres meses.



En cualquier caso la no aceptación por parte del trabajador de la formación, o de la nueva actividad profesional ofrecidas, producirá los efectos de rescisión voluntaria de contrato de trabajo.

CAPÍTULO V. – RÉGIMEN ASISTENCIAL Y SOCIAL.

Artículo 25.º – Equipos de trabajo.

La empresa proveerá a todos los trabajadores de los E.P.I.s (equipos de protección individual), que necesiten al año.

Dichos equipos serán repuestos por la empresa contra entrega de los deteriorados.

Artículo 26.º – Seguro colectivo de vida e incapacidad.

En el plazo de un mes a contar de la fecha de la firma de este Convenio, la empresa formalizará con una empresa aseguradora de reconocida solvencia un seguro de vida e incapacidad que cubra una indemnización de 24.280,00 euros, en caso de muerte o incapacidad permanente total o absoluta que se eleva a 48.560,00 euros en caso de que la incapacidad permanente total o absoluta para todo trabajo derive de accidente. (Los conceptos de incapacidad permanente total y de incapacidad permanente absoluta se corresponden con los conceptos de la Ley General de Seguridad Social).

Tales importes no quedarán afectados por el incremento salarial anual pactado en este Convenio.

Artículo 27.º – Becas de estudio.

La empresa otorgará becas de estudio a los hijos de trabajadores, siempre que no se trate de un curso repetido.

La dotación para becas se establece para cursar estudios, y con el importe que a continuación se señala:

E.P.O.: 200 euros anuales.

E.S.O.: 320 euros anuales.

Bachillerato y F.P.: 380 euros anuales.

Carreras universitarias: 1.200 euros anuales.

Dichos importes serán prorrateados por asignatura de curso matriculado y sin repetir.

Tales importes no quedarán afectados por el incremento salarial anual pactado en este Convenio.

Artículo 28.º – Bolsa de Navidad.

El personal de la empresa seguirá percibiendo la tradicional bolsa de Navidad en su composición habitual.

Artículo 29.º – Fondo de asistencia social.

Se mantiene un fondo de asistencia social que estará dotado de 58.070,00 euros para el año 2015.



Durante la vigencia del presente Convenio el importe de este fondo se destinará preferentemente a la concesión de préstamos para la adquisición de vehículos de traslado a la mina por parte de los trabajadores.

La regulación de las condiciones para la concesión de estos préstamos, así como sus características, están definidas en el correspondiente Reglamento del Fondo aprobado por la Comisión Mixta.

Las ayudas de este fondo se concederán, como máximo, por un período de dos años, a partir de la fecha de la concesión.

Artículo 30.º – Reconocimientos médicos.

Anualmente la Dirección de la Empresa facilitará y costeará un reconocimiento médico de todo el personal, remitiéndose a cada trabajador los resultados del mismo.

Dichos reconocimientos se efectuarán en la jornada laboral.

Artículo 31.º – Incapacidad temporal.

En caso de I.T. por enfermedad o accidente, la empresa abonará al trabajador la diferencia entre el salario Convenio y el que abone la Seguridad Social. Si bien deben tenerse en cuenta las siguientes excepciones:

1. En caso de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional se abonará el 100% del salario promedio percibido en los tres últimos meses.

2. En caso de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, si el trabajador requiere intervención quirúrgica u hospitalización (entendiéndose por hospitalización cuando el trabajador esté uno o mas días ingresado en un establecimiento sanitario) se abonará el 100% del salario desde el primer día hasta el día 30 (durante esos 30 días, se considerará salario el promedio de lo percibido en los tres últimos meses). Igualmente se abonará el 100% cuando la enfermedad o accidente no laboral exceda los 30 días ininterrumpidos de duración, que se hará efectiva a partir del día 31.

3. En caso de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, en el supuesto de que el período de vacaciones no pueda disfrutarse, total o parcialmente, durante el año natural que corresponde, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La Comisión Mixta velará por la realidad de la situación del trabajador beneficiario de esta concesión.

Esta situación no interrumpirá el calendario laboral pactado para cada trabajador, ni los descansos ni las vacaciones conocidas según lo previsto en este Convenio, no obstante lo cual el periodo de vacaciones quedará interrumpido cuando el trabajador se encuentre en situación de I.T. con anterioridad al comienzo de tales vacaciones.



Artículo 32.º – Licencias retribuidas.

1. En relación con los dos días por internamiento hospitalario de familiares regulado en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que dichos dos días pueden cogerse ininterrumpidamente en cualquier periodo mientras dure el internamiento.

2. En el supuesto de que un hijo menor de 12 años y padres mayores de 75 años deban acudir al especialista a Burgos u otra capital por prescripción facultativa del médico de cabecera y le tuviera que acompañar el trabajador, tendrá derecho a 12 horas anuales.

Artículo 33.º – Comisión Mixta.

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

Esta Comisión será paritaria por el Comité de Empresa y por la Dirección, debiendo fijarse las reuniones por mutuo acuerdo de las partes, bajo el principio de buena fe.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1.º – Interpretación del Convenio.

2.º – Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

3.º – A requerimiento de cualquier trabajador o de la empresa, deberá intentar mediar o conciliar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

4.º – Negociar el calendario laboral de cada año.

5.º – Cualquier otra que las partes específicamente fijaren.

6.º – Específicamente se pacta, conforme exige el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores (contenido mínimo de un Convenio Colectivo) que, en los supuestos de discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, una vez agotado el preceptivo periodo de consultas, será esta Comisión paritaria la competente.

Esta Comisión paritaria deberá reunirse a este efecto dentro de los siete días siguientes a la petición de cualquiera de las partes. En caso de desacuerdo, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de 7 días siguientes a la mediación del SERLA de Burgos.

Artículo 34.º – Desplazamiento Comité de Empresa.

Cuando cualquiera de los miembros del Comité, así como el Delegado Minero, por gestiones derivadas de su representación precisen ir a Burgos, la empresa abonará por cada desplazamiento realizado, y a cada uno de sus componentes, además de sus haberes, 71,50 euros, en concepto de gastos, hasta un máximo de 5 viajes por año.

Artículo 35.º – Medidas de igualdad. Igualdad de oportunidades.

De acuerdo con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 45.1 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se establecen los siguientes objetivos de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo, los cuales son importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada:



– Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

– Que las mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se velará por la no discriminación en base a los supuestos recogidos en el artículo 14 de la Constitución Española.

– Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas, tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas Administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En relación con el contrato de formación se altera lo establecido en la normativa general en los siguientes extremos:

- a) La edad máxima para celebrar contrato de formación será de 22 años.
- b) La duración máxima del contrato no podrá superar los tres años, no pudiendo ser el período de prueba superior a 30 días. Sólo se podrán pactar dos prórrogas.
- c) A la finalización del contrato, la empresa estará obligada a entregar un certificado de profesionalidad debidamente homologado por la Administración.
- d) El salario que percibirán los aprendices no podrá ser inferior al 70% el primer año, al 80% el segundo año y al 85% el tercer año, del sueldo anual de la categoría 1.
- e) En lo no pactado respecto de este contrato de formación se estará a lo dispuesto en las disposiciones aplicables con carácter general al contrato de formación.
- g) La regulación específica de este contrato en la Empresa CMRT mantendrá su vigencia hasta el próximo Convenio Colectivo de Empresa, en cuyo momento podrá pactarse una nueva regulación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Para la imposición de una sanción por la comisión de una falta muy grave, se informará al Comité de Empresa para que pueda hacer alegaciones en el plazo de 5 días, sin perjuicio de que la empresa pueda suspender el contrato cautelarmente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Plus de prevención:

- a) En función del Índice de Gravedad, que no incluye los accidentes in itinere, los ACV (accidentes cerebro vasculares) y los infartos y que tampoco incluye las horas que se computan por valoración teórica de daño corporal, se abonarán:



- 119 euros, si el índice de gravedad oscila entre el 2,16 y 2,08.
- 119 euros más, si el índice de gravedad oscila entre el 2,07 y 2.
- 59,50 euros más, si el índice de gravedad oscila entre 1,99 y 1.
- 58,40 euros más, si baja de 1.
- 100 euros más, si baja de 0,8.

b) De carácter individual: Esta parte del plus está relacionada con posibles amonestaciones graves escritas, independiente y compatible con cualquier expediente disciplinario, en relación con los siguientes supuestos:

- Desobediencia por no utilizar prendas de seguridad o no ejecutar el trabajo adecuadamente por utilización incorrecta de máquinas debido a la anulación o supresión de mecanismos de protección y sea imputable al trabajador afectado.

- Embriaguez o afectación por la utilización o consumo de estupefacientes que disminuyan la capacidad para el trabajo poniendo en riesgo a la propia persona o a sus compañeros de trabajo.

- El correspondiente parte provocará la necesaria reunión del Comité de Seguridad y Salud en el plazo de 5 días para que, en el seno del mismo se pueda acordar la procedencia de la amonestación a los efectos del plus. Si no hubiese acuerdo se remitirán las actuaciones al Director para que decidiese.

- Si no hay amonestación se abonarán 119,00 euros.
- Si hay una amonestación se abonarán 59,50 euros.

Esta paga se hará efectiva el día 5 de enero, con la nómina del mes de diciembre.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Se acompaña al texto de este Convenio, como Anexo 2, el escrito remitido a la Dirección Provincial de Burgos del INSS el 11 de abril de 2013 a los efectos de dejar constancia del acuerdo colectivo para el plan de jubilación parcial de la empresa CMRT.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Si como consecuencia del nuevo régimen de Clasificación profesional y su encuadramiento en la nueva clasificación, algún trabajador debiera percibir un salario base inferior, la diferencia hasta su actual salario base se abonaría como Complemento Personal por Cambio de Clasificación (CPCC), complemento de naturaleza personal, no compensable ni absorbible y respecto del que se producirían incrementos del mismo modo que el salario base.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Al integrarse en la categoría 3 las antiguas categorías profesionales de especialistas de 2.^a y 1.^a, con una diferencia salarial entre ambas, se pacta expresamente que dicha diferencia debe desaparecer durante la vigencia del Convenio, de tal modo que cada año se incrementará el Complemento Personal por Cambio de Clasificación (CPCC) en una cuarta parte de la diferencia.



DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

Como consecuencia del paso a Grupos, sustituyendo el viejo sistema de categorías profesionales por la nueva clasificación de categorías, se ha pactado que, en la categoría 3, queden también incluidas las antiguas categorías profesionales de especialistas de 2.^a y 1.^a. Toda vez que ya han cumplido cuatro años en la misma, se pacta que, dado que a los especialistas de 2.^a se les aplicará la disposición transitoria 2.^a, sean los especialistas de 1.^a, y por orden de antigüedad, los que puedan promocionar entre los tres que lo hagan cada año.

En este 2015 CMRT ofrecerá un solo curso, con el que se podrá acceder a la categoría 4.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto del Minero y legislación general aplicable.

* * *



ANEXO 1
TABLAS SALARIALES 2015

- Grupo Profesional 1.
- Categoría A 15.800
- Grupo Profesional 2.
- Categoría 1 20.500
- Categoría 2 22.500, a)
23.500, b)
- Categoría 3 26.000
- Categoría 4 28.000
- Categoría 5 30.000

PLUSES	2015
SABADO M-T-N	31,42
DOMINGO Y FESTIVO M-T-N	57,53
NOCTURNIDAD	14,40
CONTINUIDAD	4,83
COMPLEMENTO DE DESCANSO	71,49
ANTIGÜEDAD	322,03
DESPLAZAMIENTO	3,11
DESPLAZAMIENTO 4 VIAJES	4,00
SEMANA SANTA Y LABOR. NAVIDAD	170,58
NOCHEBUENA / NOCHEVIEJA	334,96
NAVIDAD Y AÑO NUEVO DE MAÑANA	274,05
NAVIDAD Y AÑO NUEVO TARDE / NOCHE	243,60

CONCEPTO	2015	MENSUAL
COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO	866,61	72,22
PLUS DE TURNICIDAD	836,80	69,73

* * *



ANEXO 2

COPIA ESCRITO ACUERDO COLECTIVO PARA EL PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL



COMPANIA MINERA RIO TIRON, S.A.

Sede	social	Explotación
Matr. de Moera 37 - 6ª	Madrid	Extramuros
28035		09270 Centro de Rio Tiron
		Burgos
		Tel (34) 947 547 585 000
Tel (34) 914 113 045		Fax (34) 947 583 272

F. ax (34) 914 52 06 03

mlu@crimidesa.es
www.crimidesa.es

A LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DE BURGOS DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

D. Guillermo Hervalejo Garcia, mayor de edad, con DNI número 08941074-P, actuando en nombre y representación de la Mercantil **COMPANIA MINERA RIO TIRON**, con CIF A28063451, según consta debidamente acreditado a la Copia de Poder que adjunto al presente como **Documento número 1**, con domicilio, a efectos de citaciones y notificaciones en el domicilio de la Empresa sito en C/ Extramuros, S/N en CEREZO DE RIO TIRON 09270 (Burgos), ante esa Dirección Provincial comparezco y, como mejor proceda en Derecho,

EXPONGO

- I. Que, en virtud de lo dispuesto en la Disposición Final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social (en adelante, Ley 27/2011), concretamente en su apartado 2.c) segundo inciso, y en el artículo 4 del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social (en adelante, RD 1716/2012), ambos en la redacción dada por el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo (en adelante, RDLcy 5/2013), por medio del presente vengo a cumplir, en tiempo y forma, con la comunicación y puesta a disposición del **Acuerdo Colectivo de Empresa en materia de jubilación parcial, suscrito con anterioridad al 1 de abril de 2013** entre la Dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores en la misma.
- II. Que, a tales efectos, adjunto al presente, como **Documento número 2**, copia del Acuerdo, de fecha 25 de marzo de 2013, en el que se recogen los compromisos adoptados por mi representada en materia de jubilación parcial.
- III. Que, en cumplimiento de lo previsto en el antepenúltimo párrafo del artículo 4 del RD 1716/2012, se hacen constar a esta Dirección Provincial los siguientes extremos:



Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, Tomo 13.299, libro 0, folio 216, sección 2, hoja M 52849, inscripción 91 - NIF A08003469



- **Ámbito temporal de vigencia del Acuerdo:** Desde el 25 de marzo de 2013, hasta el 31 de diciembre de 2018.
- **Ámbito territorial de aplicación:** Los centros de trabajo de la empresa COMPAÑÍA MINERA RIO TIRON en C/ Extramuros s/n de Cerezo de Río Tirón (Burgos).
- **Códigos de cuenta de cotización afectados por el Acuerdo:**

c 09101677728

IV. Que en cumplimiento de lo previsto en el párrafo segundo, último inciso, del artículo 4.1 del RD 1716/2012, se aporta como **Documento número 3** certificado de la empresa identificando a los trabajadores que podrán ser incluidos en el plan de jubilación parcial en la empresa, adoptado mediante el acuerdo colectivo aportado como Documento número 2.

En virtud de todo lo expuesto **SOLICITO A ESA DIRECCIÓN PROVINCIAL DE BURGOS DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL** que, teniendo por presentado este escrito con los documentos que al mismo se acompañan, se sirva en admitirlo y por cumplido, en tiempo y forma, la obligación de comunicación y puesta a disposición del acuerdo colectivo de empresa en materia de jubilación parcial.

Todo ello por ser Justicia que solicito en Cerezo de Río Tirón, a 10 de abril de 2013.

Fdo. Guillermo Hervalejo García



Acuerdo colectivo sobre jubilación
COMPAÑÍA MINERA RIO TIRON

ASISTENTES

Por la Empresa
D. Fernando Beltrán
D. Francisco Amigo

Por el Comité de Empresa
D. Gerardo Riaño Benito
D. J. Román Riaño
D. Martín Carrera
D. J. Félix Vadillo
D. Buenaventura Sáez
D. Miguel A. Urizama
D. Israel Marañón

En Cerezo de Rio Tirón , a 25 de Marzo de 2013, se reúnen las personas al margen relacionadas, se reconocen mutuamente como interlocutores con capacidad jurídica suficiente para el otorgamiento del presente ACUERDO A LA SITUACIÓN DE JUBILACIÓN PARCIAL y en su virtud

MANIFIESTAN:

1. Que tanto por la representación legal de los Trabajadores como por la de la Empresa se ha venido constatando el deseo de ambas partes de un rejuvenecimiento de plantilla, fomento del empleo juvenil y una correcta transición entre la salida de trabajadores antiguos con grandes conocimientos del trabajo y la entrada de trabajadores nuevos que vayan a realizar a futuro el trabajo de aquellos que están a punto de concluir su vida laboral y el deseo de aquellos empleados que voluntariamente quieran acceder a la situación de jubilación parcial con anterioridad al cumplimiento de la edad ordinaria.
2. Que en nuestro ordenamiento jurídico se regula un sistema de jubilación gradual y flexible, denominado JUBILACIÓN PARCIAL.
3. Que ambas partes, teniendo en cuenta lo citado en los puntos 1 y 2, han decidido negociar y consensuar un plan de jubilación parcial para regular de forma ordenada la posibilidad de acceder a la jubilación parcial, así como las condiciones generales que serán de aplicación para acceder a la misma.
4. Se dará traslado del presente acuerdo a la Autoridad laboral y al Instituto Nacional de la Seguridad Social, para su correcto registro y conocimiento a los efectos oportunos.
5. Que ambas partes, de conformidad con lo establecido en el artículo 12.7 e) del estatuto de los trabajadores han alcanzado el siguiente



ACUERDO

Vigencia temporal

El presente Acuerdo entrará en vigor en la fecha de su firma y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2018.

No obstante, llegada la fecha del vencimiento y en el caso de que no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes con, al menos, un mes de antelación, el presente acuerdo se considerará prorrogado de año en año, siempre y cuando la legislación permita el mantenimiento de las condiciones aquí acordadas.

Ámbito de aplicación

El presente Acuerdo será de aplicación al personal de esta empresa que reúna los requisitos legalmente exigibles a la jubilación parcial. Asimismo, para la aplicación del acuerdo se requerirá que ambas partes, tanto trabajador como la Dirección de la empresa estén de acuerdo en efectuar dicha jubilación parcial.

En consecuencia, el presente Acuerdo será de aplicación al personal que, reuniendo tanto los requisitos exigidos por la legislación actualmente en vigor, como los explícitamente contemplados en este Acuerdo, traslade a la Dirección de la Empresa su voluntad de adherirse al mismo en cualquier momento de su período de vigencia y, siempre que la dirección de la empresa pueda aceptar dicha jubilación.

Las partes acuerdan, en todo caso, que la adhesión al mismo se caracterizará por su voluntariedad, entendida por la posibilidad de solicitar el acceso a la situación de jubilación parcial.

Requisitos

1. El presente acuerdo será de aplicación a la plantilla que reuniendo los requisitos establecidos legalmente opten voluntariamente por acogerse al mismo y lo soliciten por escrito.
2. La solicitud de acceso será objeto de estudio de forma individualizada, verificando inicialmente que el solicitante reúne los requisitos legalmente establecidos para acceder a la jubilación parcial.
La dirección de la empresa resolverá la solicitud presentada en un plazo máximo de 30 días naturales, contados a partir del momento en que se hubiese solicitado la misma.
3. La aceptación por parte de la empresa de la solicitud de acceso a la situación de jubilación parcial presentada por el solicitante implicará la imprescindible concertación de un contrato de "duración determinada o indefinido a tiempo parcial" en modelo oficial, tal y como legalmente se encuentra estipulado, desde el inicio de su acceso a la situación de jubilación parcial hasta el momento en que se jubile totalmente, pactándose expresamente el porcentaje de reducción de trabajo efectiva sobre la estipulada en el vigente convenio colectivo.



Es voluntad de las partes el posibilitar que el personal en situación de jubilación parcial pueda concentrar su tiempo de trabajo efectivo en un único período anual continuado.

A la finalización del año natural, la Empresa comunicará al trabajador en situación de jubilación parcial la distribución horaria para el año siguiente. De no producirse comunicación por parte de la Empresa indicando nueva distribución de la jornada anual, se entenderá prorrogada la misma jornada realizada en el año anterior.

Condición resolutoria

El no reconocimiento de la pensión de jubilación por cualquier causa imputable al trabajador impedirá la aplicación del presente Acuerdo al empleado solicitante, resultando en consecuencia nulo y sin efectos el documento de adhesión suscrito entre las partes, retrotrayéndose su situación laboral a las mismas condiciones que tenía antes de iniciar el proceso de jubilación.

Trabajadores afectados por el presente acuerdo

Se acompaña como Anexo I al presente acuerdo el listado de trabajadores que, por edad conforme a la normativa vigente, les podría ser de aplicación el presente acuerdo durante la vigencia del mismos, siempre que cumplan los requisitos legalmente establecidos para el acceso a la jubilación parcial aquí pactada. En caso de que cualquiera de los trabajadores señalados en el **Anexo I** del presente acuerdo no cumpliera los requisitos que legalmente se establezcan para acogerse a la jubilación parcial, se acuerda que el trabajador no tendrá derecho a ninguna compensación o resarcimiento puesto que es una situación ajena a lo pactado entre las partes.

Asimismo, se acuerda que si se mantiene la vigencia del acuerdo, a partir de la fecha en que se prorrogue de forma tácita, año a año, la empresa anexará al acuerdo los trabajadores que, conforme a la normativa pudieran acogerse a la jubilación parcial año a año.

Cambios normativos

El presente Acuerdo ha sido concebido y negociado teniendo en cuenta la actual regulación legislativa sobre la materia, quedando sujeto a las modificaciones de derecho necesario absoluto que pudiera establecer la normativa aplicable, en tanto no se desvirtúen las recíprocas contraprestaciones asumidas por las partes.

En el supuesto de que los futuros cambios legislativos pudieran modificar sustancialmente los compromisos y obligaciones asumidos en el presente Acuerdo se convocará a las partes firmantes en un plazo máximo de 10 días para acordar las medidas que procediesen para acordar la suspensión o continuidad del Acuerdo por tales motivos, así como los efectos sobre los trabajadores adheridos al mismo.

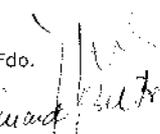
Por ello, el cambio de las condiciones que legalmente se establecen permitirá a cualquiera de las partes dejar sin efecto el acuerdo.



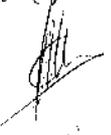
Disposición adicional

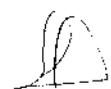
En lo no previsto o regulado en el presente acuerdo se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en la materia.

En prueba de total conformidad con el contenido y alcance del presente acuerdo, las partes proceden a su firma en el lugar y fecha señalados.

Fdo. 
MIGUEL ANGEL URIZARNA


MARTIN CARRERA GARCIA


Jose Gómez Llanos




JOSE FELIX VAMUO


Francisco Amigo


Israel Blázquez


Gerardo Riano