



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 13 de diciembre de 2022 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del convenio colectivo de la empresa Compañía Minera Río Tirón, S.A.U. (C.C. 09000742011981).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Compañía Minera Río Tirón, S.A.U., suscrito de una parte, por la representación legal de los trabajadores, el Comité de Empresa y de otra por la dirección de la mercantil, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, 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 PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

En Burgos, a 13 de diciembre de 2022.

La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo,
Florentina Saiz Saiz

* * *



CONVENIO COLECTIVO «MINAS DE RÍO TIRÓN»
DE COMPAÑÍA MINERA RÍO TIRÓN 2023-2024
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 solicitan, acogerse a las estipulaciones del presente convenio colectivo.

Artículo 2.º – Ámbito temporal y denuncia.

La duración del presente convenio será de dos años, esto es desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2024.

El presente convenio entrará en vigor al momento de su firma, si bien los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2023, 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 2023 es el 2%, garantizando el IPC real del año 2022 más 0,25 puntos.

El incremento salarial pactado para el año 2024 es el 2%, garantizando el IPC real de 2023 más 0,25 puntos.

Asimismo, como compensación por la inaplicación del convenio en 2022, además de los importes acordados, para el año 2023 se incrementarán las tablas salariales en 2023 en 1,25% y para el año 2024 otro 1,25% que será a añadir a lo que resulte conforme a los párrafos anteriores.

Artículo 6.º – Revisión salarial.

En el supuesto de que el IPC real del año 2024 fuese superior a la cuantía aplicada en dicho año, sin contar el incremento aplicado del 1,25% como compensación por la inaplicación del convenio en 2022, se revisarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2024, dicha revisión se hará efectiva en enero de 2025.

Artículo 7.º – Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad para cada uno de los años de vigencia del presente convenio se abonará a partir del día primero del mes en que se cumpla, con los siguientes valores:

Del importe de antigüedad que figure en tablas salariales de cada año, se aplicará los siguientes porcentajes:

- 1 trienio: 5%.
- 2 trienios: 10%.
- 2 trienios y 1 quinquenio: 20%.
- 2 trienios y 2 quinquenios: 30%.
- 2 trienios y 3 quinquenios: 40%.
- Tope máximo (2 trienios y 4 quinquenios): 50%.

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 plantas 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.º de enero de cada año. Dicho reparto se hará lineal para cada una de las categorías.

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 dieciséis 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.

El personal que trabaja en rotación de quinto turno, en virtud de los solapes y el régimen de trabajo, tendrá derecho a un día de libre disposición que deberá disfrutar a lo largo del año, con las siguientes limitaciones; deberá dar un preaviso mínimo de siete días, no podrá solaparlo a vacaciones, salvo acuerdo en contrario, y no podrá pedirlo si la empresa tuviera que sustituirle.

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 al 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 por el importe establecido en tablas salariales para cada año.

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 y el Ayuntamiento de Cerezo de Río Tirón, el día de San Agustín (28 de agosto).

Artículo 19.º – Primas especiales de Semana Santa, verano y Navidad.

Queda suprimido el concepto de paradas del convenio colectivo puesto que la producción será continuada durante todo el año. Por ello, se suprimirá la parada de verano. No obstante, en determinadas épocas del año, para el personal de plantas la empresa abonará complementos especiales conforme se regula en este artículo:

Para el personal de plantas, se aplicarán las siguientes primas:

a) Semana Santa, verano 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 logística, 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 aplicará 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 serían igual a los apartados b), c), y d), especificados anteriormente.



Para el personal de las secciones de Mantenimiento y Explotación, aparte de las fiestas establecidas en calendario oficial, los días laborables comprendidos entre el día 23 de diciembre y el 1 de enero se considerarán de descanso con cargo a horas recuperadas. Si en algún momento fuera necesario, el personal que trabaje estos días laborables, se aplicará las primas especificadas en el apartado a).

A efectos de la prima de verano, se considerarán cinco días, dentro de los cuales tendrán la consideración de festivos tres días, dos de ellos serán los que marque el Ayuntamiento de Cerezo y además el día 28 de agosto, San Agustín.

En cualquier caso, se acuerda que el plus de sábado y/o domingo, si correspondiera, no será acumulable al plus de festivo.

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 las 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 tres, 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 I.N.S.S. 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 EPIs (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 euros en caso de muerte o incapacidad permanente total o absoluta que se eleva a 48.560 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:



– Cursos 2019 y 2020:

E.P.O.: 220 euros anuales.

E.S.O.: 340 euros anuales.

Bachillerato y F.P.: 400 euros anuales.

Carreras universitarias: 1.220 euros anuales.

– Cursos 2021 y 2022:

E.P.O.: 240 euros anuales.

E.S.O.: 360 euros anuales.

Bachillerato y F.P.: 420 euros anuales.

Carreras universitarias: 1.240 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 euros para el año 2023.

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 art. 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 16 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 período 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 siete 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, 72,93 euros, en concepto de gastos, hasta un máximo de cinco 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.

Artículo 36.º – Prevención y tratamiento del acoso.

La empresa se compromete a crear y mantener un entorno laboral libre de acoso, donde se respeten la dignidad de sus trabajadores/as, persiguiendo y sancionando toda actitud de acoso.



Constituye acoso laboral aquellos actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador/a por sus superiores, compañeros/as, o unos y otros, y que afectan y atentan contra la dignidad de la salud física o moral de la persona afectada.

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

Aquella persona víctima de acoso, podrá dar cuenta a la empresa, a través de la representación legal o directamente, informando de las circunstancias ocurridas, quien es el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones y consecuencias del hecho. La empresa abrirá las diligencias oportunas para verificar la realidad de las imputaciones e impedir la continuidad de la situación denunciada, guardando absoluta confidencialidad por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso será considerada siempre como falta muy grave.

Artículo 37.º – Cláusula antidiscriminatoria.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad. Del mismo modo se comprometen a corregir cualquier tipo de discriminación que pudiera existir.

Discriminación directa por razón de sexo: situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido, o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta por razón de sexo: situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Artículo 38.º – Régimen disciplinario.

1. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establezcan en los puntos siguientes.

2. Graduación de las faltas. Toda falta cometida por un trabajador/a, se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves. Se consideran faltas leves las siguientes:

a) Las faltas de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, al no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.



c) El abandono de servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicios de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave, según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

f) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que no afecte al percibo del plus de distancia o transporte del vigente convenio.

h) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

j) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores/as, y tampoco produzca daños graves en las instalaciones, pues de lo contrario, y en cualquiera de los supuestos anteriores, se transformaría su graduación como falta grave.

Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a quince minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días naturales.

b) Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días naturales.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos se considera como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

e) La simulación de enfermedad o accidente.

f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

g) Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando, contestando o firmado por él.

h) La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.

i) La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.



j) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para uso propio.

k) La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a esta.

l) La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

m) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as o daños graves en sus instalaciones o equipos.

n) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que afecte al percibo del plus de distancia o transporte del vigente convenio. En caso de reincidencia se podría considerar como falta muy grave.

Faltas muy graves. Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a quince minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo, en cualquier otro lugar.

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primera materia, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

d) La condena por delito de robo, hurto o malversación fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que pueda implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

f) La embriaguez habitual.

g) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada relativos a aspectos legales de la entidad, empleados, productos, instalaciones, etc., así como facilitar información reservada o considerada como confidencial del negocio por parte de aquellas personas que la manejan a cualquier miembro de la empresa que no deba conocerlos por razón de su puesto.

h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

i) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.



- j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
- l) El originar frecuentes riñas y pendencia con los compañeros de trabajo.
- m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- n) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa. El trabajador o trabajadora que sufra acoso sexual, lo pondrá inmediatamente en conocimiento del empresario, dándose también conocimiento a los representantes de los trabajadores/as. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

3. Varios:

Quién mande realizar un trabajo, debe cerciorarse previamente y será además responsable, de que las condiciones en las que se va a realizar el trabajo sean seguras, exigiendo al operario el cumplimiento de las medidas de prevención existentes, así como el uso de las herramientas adecuadas y de la utilización del equipo de protección personal establecido, siendo sancionable dicha actuación en caso de incumplir las medidas conforme al presente convenio.

Artículo 39.º – Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio colectivo.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador/a. En cualquier caso, la empresa dará cuenta al comité o delegados de personal o delegados sindicales, al mismo tiempo que el propio afectado, de toda sanción que imponga.

Para la sanción de las faltas graves o muy graves cometidas por miembros de Comité de Empresa, delegados de personal o delegados sindicales del artículo 10 de la LOLS, se requerirá la tramitación de expediente contradictorio conforme a las siguientes reglas:

1. La dirección de la empresa notificará al trabajador, al Comité de Empresa y al sindicato al que pertenezca el representante afectado por escrito un pliego con los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.
2. Desde la entrega del pliego, el trabajador, el Comité de Empresa y el sindicato dispondrán de siete días naturales a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en defensa de los intereses del trabajador.
3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la dirección de la empresa, valorando estas de haber sido formuladas, notificará por escrito al trabajador, al Comité de Empresa y al sindicato, la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy



grave, el apartado concreto de los artículos en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de esta última. De no constatarse la existencia de conducta se comunicará por escrito al Comité de Empresa y al trabajador la no existencia de sanción alguna.

Artículo 40.º – Sanciones máximas.

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

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 41.º – Prescripción.

Dependiendo de su graduación, la facultad de la empresa para sancionar prescribe a los siguientes días:

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.
- Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En relación con los contratos formativos se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

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.
- 120 euros más, si baja de 0,8.



b) De carácter individual: esta parte del plus está relacionado 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 sus compañeros de trabajo.

– El correspondiente parte provocará la necesaria reunión del Comité de Seguridad y Salud en el plazo de cinco 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 abonará 119 euros.

– Si hay una amonestación se abonará 59,50 euros.

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

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 FINAL ÚNICA

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

Siguen varias firmas
(ilegibles)