Secretario:

Don Alberto Gómez Aldama.

Siendo las 10 horas del día 29 de enero de 2004, se reúnen en la calle Lope de Vega, 38, de Madrid, las personas relacionadas para constituir la Comisión Paritaria del vigente Convenio, deliberar y decidir sobre la revisión de la Tabla Salarial establecida en el artículo 14 del Convenio Colectivo.

De esta manera, queda constituida la Comisión Paritaria en la forma siguiente:

Por CC.OO.:

Doña M.ª Carmen Cobo Castejón.
Don Pedro Sánchez González.
Doña Raquel Ordóñez Castilla.

Por UGT:

Don José Luis Rubio.
Don Carlos Martínez Bermejo.
Don Fausto Velázquez Castaño.

Por ASEMAVI:

Don Juan Manuel Chicote.
Don Gustavo Vega Manrique.
Don Pedro Jiménez.

Secretario:

Don Alberto Gómez Aldama.

Asimismo, se acuerda a petición de la parte Social convocar reunión de esta Comisión Paritaria para el día 17 de febrero a las 10 horas en los locales de UGT de la Avenida de América, 25, para tratar las consultas de clasificación profesional planteadas.

Examinadas las Tablas Salariales confeccionadas con la revisión del IPC de 2003 y el posterior incremento para 2004, según el Artículo 14 del Convenio Colectivo vigente, en sus apartados I y II, y encontrándolas correctas, se procede a su aprobación por unanimidad y firma.

Tabla 2003 + 0,6 %

	Salario Mensual	Incentivo convenio
Grupo profesional 1. Personal Técnico Titulado		
Nivel 1	1.164,89	194,15
Nivel 2	1.072,92	178,82
Grupo profesional 2. Personal Técnico No Titulado		
Nivel 1	1.011,60	168,61
Nivel 2	858,33	143,06
Nivel 3(A)	827,68	137,94
Nivel 3(B)	802,10	122,88
Grupo profesional 3. Personal Administrativo/Mercantil		
Nivel 1(A)	1.011,60	168,61
Nivel 1(B)	858,33	143,06
Nivel 1(C)	698,92	116,48
Nivel 2	797,00	132,83
Nivel 3	698,92	116,48
Nivel 4(A)	651,40	108,57
Nivel 4(B)	643,76	107,29
Nivel 4(C)	628,43	104,73
Grupo profesional 4. Personal Obrero		
Nivel 1	751,04	125,17
Nivel 2	692,79	115,47
Nivel 3	643,73	107,29
Nivel 4	613,08	102,17
Nivel 5	436,82	72,80
Nivel 6	405,21	67,53
Grupo profesional 5. Personal Subalterno		
Nivel 1	735,69	122,62
Nivel 2	628,43	104,73
Nivel 3	613,08	102,17

Tabla 2004

	Salario Mensual	Incentivo convenio
Grupo profesional 1. Personal Técnico Titulado		
Nivel 1	1.191,68	198,61
Nivel 2	1.097,60	182,93
Grupo profesional 2. Personal Técnico No Titulado		
Nivel 1	1.034,87	172,48
Nivel 2	878,07	146,35
Nivel 3(A)	846,71	141,12
Nivel 3(B)	820,55	125,71
Grupo profesional 3. Personal Administrativo/Mercantil		
Nivel 1(A)	1.034,87	172,48
Nivel 1(B)	878,07	146,35
Nivel 1(C)	714,99	119,16
Nivel 2	815,33	135,89
Nivel 3	714,99	119,16
Nivel 4(A)	666,38	111,06
Nivel 4(B)	658,57	109,76
Nivel 4(C)	642,88	107,14
Grupo profesional 4. Personal Obrero		
Nivel 1	768,31	128,05
Nivel 2	708,73	118,12
Nivel 3	658,54	109,76
Nivel 4	627,18	104,52
Nivel 5	446,86	74,48
Nivel 6	414,53	69,09
Grupo profesional 5. Personal Subalterno		
Nivel 1	752,61	125,44
Nivel 2	642,88	107,14
Nivel 3	627,18	104,52

7775 *RESOLUCIÓN de 7 de abril de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de la empresa «Minas de Almadén y Arrayanes, S. A.», para los años 2003-2006.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Minas de Almadén y Arrayanes, S. A.», para los años 2003-2006 (código de Convenio n.º 9003512), que fue suscrito con fecha 3 de febrero de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa y el Delegado de Personal en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 7 de abril de 2004.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO 2003-2006

TÍTULO I

Ámbitos y disposiciones generales

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio afecta exclusivamente en su ámbito de aplicación a los siguientes Centros de Trabajo:

Establecimiento Minero de Almadén.
Oficinas Centrales Madrid.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio extiende su ámbito territorial, para los centros afectados, y a todo el territorio nacional.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las disposiciones de este Convenio afectan a todos los trabajadores incluidos en su ámbito funcional y territorial con las siguientes excepciones:

Personal incluido en el art. 2, apartado 1, letra a), del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El personal incluido en el grupo Directivo así como, aquellos técnicos y mandos, cuyo puesto de responsabilidad lo exija, a criterio de la Empresa y previa aceptación del trabajador.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir de la publicación oficial del mismo y su vigencia se proyectará hasta el 31-12-2006, no obstante y de manera exclusiva, los efectos económicos se retrotraen al 01-01-2003 salvo que expresamente se determine otra vigencia.

Duración.—De conformidad con el número 2 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda declarar no prorrogable por la tácita el texto del Convenio Colectivo vigente durante 2003/2006, perdiendo su vigencia el 31 de Diciembre de último de los mencionados años sin necesidad de denuncia previa.

Ambas partes determinan que, una vez concluida la duración pactada del presente Convenio, la vigencia del contenido normativo del Convenio se mantendrá hasta que se produzca una nueva norma colectiva en sustitución de la presente.

CAPÍTULO II

Disposiciones generales

Artículo 5. *Derechos supletorios.*

En todo lo no regulado por este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º75, de 28 de Marzo), que en lo sucesivo se citará como Estatuto de los Trabajadores, y demás normas laborales vigentes de ámbito general.

Artículo 6. *Unicidad y vinculación.*

Ambas partes admiten expresamente que el presente Convenio constituye un conjunto orgánico e indivisible, susceptible de ser aplicado en su totalidad exclusivamente; por ello si la Jurisdicción competente modificara o anulara su contenido, aún parcialmente, deberá procederse a una nueva negociación global del mismo, salvo que previa audiencia de las partes, fuese aceptada la modificación.

En los mismos términos se estará para el supuesto de que las modificaciones fuesen derivadas por acuerdos alcanzados entre organizaciones de empresarios y trabajadores, u otros órganos sociales.

Atendidas las peculiares características de la Minería y Metalurgia del Cinabrio, así como nuestra dilatada trayectoria histórica en esa minería, se acuerda expresamente la no aplicación de Convenios Colectivos supraempresariales en aquellos aspectos que permitan el descuelgue de su contenido.

Artículo 7. *Garantía personal.*

Se mantendrán las situaciones personales que examinadas en su conjunto y cómputo anual, resulten superiores y más beneficiosas a las condiciones pactadas en el presente Convenio.

Artículo 8. *Absorción y compensación.*

El contenido del presente Convenio y las mejoras derivadas del mismo, compensan en cómputo anual todas las existentes con anterioridad y que fueran de aplicación, bien por pacto, por concesión unilateral de la empresa, o por imperativo legal o convencional de cualquier tipo, por entender que en su conjunto son más beneficiosas, y ello con independencia del respeto a aquellos derechos que hayan de ser mantenidos a título personal como condición más beneficiosa.

Cualquier disposición legal o convencional de futuro solo alcanzará eficacia si en conjunto y en cómputo anual superara los niveles salariales y totales de este Convenio, considerándose, en caso contrario, absorbidas por las mejoras pactadas en el mismo.

Artículo 9. *Integración.*

El presente Convenio sustituye todas las condiciones laborales, bien derivadas de la derogada Reglamentación de Trabajo del E.M.A., bien por pactos individuales y colectivos existentes en los diferentes centros de trabajo, al considerar que en su conjunto y globalmente las modificaciones que contempla constituyen condiciones más beneficiosas para el colectivo de trabajadores, excepción hecha de lo establecido en el artículo anterior, y de las excepciones que en cada caso se indique.

TÍTULO II

Organización del trabajo

CAPÍTULO I

Organización del trabajo

Artículo 10. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, quien la ejercerá con sujeción a la legislación vigente, dando a los Representantes Legales de los trabajadores la intervención que por dicha legislación les sea reconocida.

CAPÍTULO II

Plantilla

Artículo 11. *Plantilla.*

La Dirección de la Empresa determinará la plantilla de acuerdo con sus necesidades de producción y desarrollo técnico de sus instalaciones.

La plantilla viene determinada por el número de puestos de trabajo necesarios para lograr los fines productivos, ajustándose mediante las modificaciones oportunas a las necesidades organizativas y de producción.

Para efectuar cualquier reestructuración de plantilla se requerirá el informe previo de la representación social.

Artículo 12. *Provisión de vacantes.*

Las contrataciones de personal de naturaleza temporal o definitiva, serán de designación libre y directa de la Dirección de la Empresa en los siguientes casos:

a) Cuando el puesto a cubrir esté comprendido en los grupos profesionales I y II.

b) Cuando implique jefatura de los grupos profesionales I y II, o especial confidencialidad.

c) Cuando sea cubierta mediante cualquier modalidad de contratación temporal, siempre que el período de duración del contrato sea igual o inferior a 6 meses.

Artículo 13. *Período de prueba.*

La incorporación del trabajador, tanto de carácter fijo como con contratación temporal tendrá carácter provisional hasta la superación del período de prueba que se fija en seis meses de duración para Técnicos Titulados, dos meses de duración para Técnicos no Titulados y quince días para el resto de los trabajadores, o la mitad del tiempo previsto de duración del contrato para el caso de que éste se concertase por un período inferior a tres meses.

Durante el período de prueba tanto la empresa como el trabajador podrán resolver el contrato de forma unilateral, sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización para ninguna de las partes.

Artículo 14. *Modalidades de Contratación Temporal.*

La Empresa para poder dar cobertura a sus necesidades temporales de contratación para sus diversas actividades productivas acudirá a las diversas modalidades de contratación de duración determinada recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias de aplicación, con las siguientes especificidades:

Conforme al art. 15, 1,a), del Estatuto de los Trabajadores, además del concepto tradicional de obra o servicio, atendidas nuestras propias actividades se consideran, a estos efectos, obras o servicios normales en la Empresa los planes propios de producción que generan una actividad concreta, incierta en el tiempo, si bien temporalmente limitada a dichos planes.

Dentro del concepto de obra o servicio expuesto se encuentran:

Los trabajos consistentes en la redacción y tramitación de proyectos o contratos en torno a alguna actividad, así como la ejecución del proyecto o contrato.

Producción del almacén del mercurio.

Cualquier trabajo de limpieza, mantenimiento o recuperación de patrimonio.

Proyectos y presentación de ofertas, y ejecución de obra subcontratada.

Todo servicio que se vea generado por dichas actividades.

Otras modalidades de contratación temporal:

Contrato en Prácticas.

Cuando al amparo de la normativa vigente se efectúe algún contrato de trabajo bajo la modalidad de contrato en prácticas, la retribución a abonar, calculada sobre su salario base, consistirá en los porcentajes y durante los períodos que a continuación se indican:

Primer período de 6 meses: 60% de Salario Base.
Segundo período de 6 meses: 75% de Salario Base.
Tercer período de 6 meses: 85% de Salario Base.
A partir del 3.º período: 100% de Salario Base.

Artículo 15. *Comisión de contratación.*

Se constituye una comisión de contratación de carácter consultivo cuyo cometido será informar sobre las diferentes contrataciones, que no sean de libre designación de la Empresa, esta comisión estará formada por:

Dos vocales Representantes de los Trabajadores designados por el Comité de Empresa.

Dos vocales del Área de Personal, uno de ellos actuará de secretario.

Un vocal designado por la Dirección del Área, donde se vaya a producir la contratación que actuará como Presidente.

CAPÍTULO III

Ascensos

Artículo 16. *Ascensos.*

En función de las necesidades de producción y atendiendo a la capacitación técnica y profesional, experiencia, dotes efectivas de mando, formación, plurifuncionalidad, etc., la Dirección de la Empresa ascenderá o promocionará a los trabajadores que considere necesario y posible.

Artículo 17. *Propuesta Representación Social.*

Con la finalidad de garantizar en la mayor medida de lo posible que no se den situaciones discriminatorias, o generadoras de desequilibrios no deseados, a propuesta de la Representación Social y en el seno de la Comisión Paritaria, se procederá a estudiar los supuestos que se consideren convenientes para, caso de ser así estimado, se eleven a la Dirección de la Empresa quien adoptará la decisión más conveniente.

CAPÍTULO IV

Suspensión y extinción de contratos. Excedencia

Artículo 18. *Suspensión de contratos.*

Se estará a lo previsto en el art. 45 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores sin más modificaciones que las que se regulan a continuación.

Artículo 19. *Extinción.*

A) Forzosa.—Será aquélla que tenga su origen en la adopción de medidas disciplinarias o cualquier otra prevista en el Estatuto de los Trabajadores y en el Titulo IX del presente Convenio:

B) Voluntaria.—Cuando voluntariamente el trabajador desee extinguir su relación laboral con la Empresa, estará obligado a comunicarlo con un plazo mínimo de 15 días naturales de antelación, salvo en el caso del Personal Técnico que tendrá que preavisar con un plazo de 30 días naturales.

Artículo 20. *Excedencia Voluntaria y Forzosa.*

La Excedencia podrá ser Voluntaria y Forzosa, de conformidad con el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, a cuya normativa se atienen las partes firmantes del Convenio, con las siguientes modificaciones:

A) Excedencia voluntaria.

A_1) Procedimiento:

La situación de excedencia voluntaria se declara a petición del trabajador mediante solicitud dirigida al Área de Personal, y que tenga al menos una antigüedad en la empresa de un año.

En las solicitudes mencionadas en el párrafo anterior deberán hacer constar los peticionarios, además de sus características personales, su fecha de ingreso al servicio de la Empresa, las causas en que fundan su petición y el tiempo por el que pretenden el pase a situación de excedencia.

La duración de la Excedencia Voluntaria no podrá ser inferior a dos años, ni superior a cinco años.

Después de que un trabajador haya estado en situación de excedencia voluntaria, no podrá solicitar de nuevo el paso a dicha situación hasta que transcurran cuatro años, contados a partir de su reingreso.

La solicitud deberá presentarse con una antelación mínima de dos meses en el caso de los técnicos y de un mes para el resto del personal.

La concesión de la excedencia se comunicará por escrito por el Área de Personal, con un mes de antelación para técnicos y 15 días para el resto del personal.

Durante el tiempo de excedencia no se percibirá retribución alguna, ni se computará su duración a efectos de antigüedad.

El excedente voluntario tendrá derecho al reingreso en la Empresa en las siguientes condiciones:

a) Solicitarlo al Área de Personal antes de expirar el plazo por el cual se le concedió el pase a la situación de excedencia voluntaria, con un mes de antelación.

b) Acreditar en el reconocimiento que le practique el Servicio Médico de la Empresa que reúne aptitud física para la ejecución de los trabajos propios de su categoría profesional o, en su caso, de otra inferior.

En las condiciones expresadas, los excedentes voluntarios tendrán derecho al reingreso en la primera vacante que se produzca o subsidiariamente en otra de categoría inferior por inexistencia de vacante en la propia.

Caso de aceptar el trabajador su reingreso en vacante de categoría inferior, el trabajador constará como perteneciente a dicha categoría, con el salario y complementos correspondientes a la misma. Sin embargo, conservará su derecho a ocupar la primera vacante que se produjera en su categoría de origen, sin necesidad de concurso previo.

B) Excedencia forzosa.—El personal de la Empresa pasará automáticamente a la situación de excedencia forzosa previa comunicación al Área de Personal por las siguientes causas:

a) Por el nombramiento de cargos públicos o sindicales que exijan dedicación plena.

b) Por el nombramiento para el desempeño de algunos de los cargos directivos de la Empresa comprendidos en la excepción contemplada en el párrafo tercero del artículo 3.

La situación de excedencia forzosa se prolongará durante el tiempo en que subsista la causa que motivó el pase a dicha situación.

La excedencia forzosa no producirá vacante en la plantilla y quienes se encuentren en dicha situación tendrán derecho a que se les compute el tiempo a efectos de antigüedad, aun cuando no percibirán retribución alguna mientras se encuentren en dicha situación.

Los excedentes forzosos tendrán derecho a reingresar en la Empresa con destino en el mismo puesto de trabajo que desempeñaban al pasar a dicha situación, siempre que lo soliciten dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

En el supuesto de la excedencia forzosa de la letra b), el personal que se encuentre en dicha situación, y al no producirse baja en la empresa, percibirá la retribución correspondiente a su nuevo puesto, y mantendrá el derecho de retorno a su puesto de origen.

TÍTULO III

Movilidad funcional y geográfica

CAPÍTULO I

Movilidad funcional

Artículo 21. *Movilidad Funcional.*

Atendiendo la diversidad de actividades y la necesidad del mejor aprovechamiento y desarrollo profesional del personal, la Empresa podrá realizar los cambios de puesto de trabajo que considere necesarios dentro de cada grupo profesional, con respeto a las titulaciones académicas o profesionales necesarios para el desarrollo de la prestación laboral, al entenderse equivalentes todas las categorías profesionales que se contemplan dentro de cada grupo profesional, conforme a la tabla de equivalencias funcional, que figura como anexo II, en relación con el art. 25.

La movilidad funcional se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, respetando lo estipulado en el presente Capítulo, y artículos concordantes, y atendiendo a los siguientes requisitos:

a) El Área de Personal dará trimestralmente a los Representantes de los Trabajadores la lista de los trabajadores adscritos a los dos Centros de Trabajo contemplados en el art. 2.º, informando de los cambios que se hayan producido.

b) La Empresa estará obligada a que los trabajadores asignados a nuevos puestos de trabajo adquieran la formación necesaria.

c) No se consideran trabajos de superior ni inferior categoría los que se consideran compatibles conforme al art. 25 en relación con la tabla de equivalencias funcionales, a efectos de reconocimiento de categoría, la cual solo podrá venir dada por la previa declaración de vacante y su posterior cobertura mediante el procedimiento establecido.

d) Para que se produzca la movilidad funcional, la empresa habrá de poner en marcha todos los mecanismos a su alcance para que la misma se realice entre trabajadores adscritos al mismo grupo profesional. Sólo y una vez agotada esta posibilidad sin que sea posible aplicarla, la movilidad se podrá efectuar con trabajadores afectos a los diferentes grupos profesionales.

e) Atendido el proceso de diversificación se considera posible a efectos de movilidad funcional y con la finalidad de una permanente y plena ocupación de la plantilla, la asignación de trabajadores a los diferentes centros de trabajo, incluidos los no afectados por el Convenio, como, Dehesa de Castilseras.

Artículo 22. *Criterios de Aplicación.*

Ambas partes entienden necesario utilizar todos los medios para la mejora de la competitividad y la definitiva implantación de las diferentes actividades productivas, y a tal efecto establecen:

1.º Que el contenido funcional del puesto de trabajo es meramente enunciativo, entendiéndose compatibles todas las categorías comprendidas dentro del mismo grupo profesional.

Son compatibles conforme a la tabla de compatibilidad de grupos (Anexo II), delimitada por el art. 25.

2.º El desarrollo del puesto de trabajo exige el desempeño tanto de sus funciones principales, como de todas aquellas que de carácter secundario le complementen, aún cuando de manera aislada pudieran configurarse como puesto de trabajo de diferente categoría.

3.º Que, como consecuencia fundamentalmente de los diferentes procesos de reconversión, lo que ha generado una gran diversidad de actividades y la temporalidad de algunos procesos productivos, se hace indispensable una interpretación de la movilidad funcional que, con respeto a los derechos básicos del trabajador, permita la plena ocupación del mismo evitando plantillas excedentarias en los diferentes puestos de trabajo, y así se considera la no consolidación a la categoría profesional salvo que se produzca una vacante definitiva no temporal, que se cubrirá con los mecanismos de ascenso, o concurso, al efecto establecidos.

Artículo 23. *Situaciones.*

La movilidad funcional podrá darse:

Por necesidades de la actividad productiva.
Por acuerdo trabajador-empresa.
Por solicitud del trabajador.
Por indicación de los servicios médicos.

Si se produce por necesidades de la actividad productiva el trabajador, y para el caso de que el puesto al que vaya destinado tenga reconocido un salario base superior, percibirá el salario correspondiente a su nuevo puesto y los complementos que a este correspondan, dejando de percibir todos los complementos, a excepción de los personales, de su puesto de procedencia. Para el supuesto que el puesto de trabajo tenga reconocidas unas retribuciones inferiores a las del puesto de procedencia, se le mantendrán su salario y complementos personales.

En el supuesto de cambio de puesto de trabajo por acuerdo trabajador-empresa, se estará a lo que establezcan las partes.

En el supuesto de cambio de puesto de trabajo a petición del trabajador, y una vez aprobado por la Dirección de la Empresa, se le aplicarán todas las condiciones retributivas y profesionales propias de la nueva categoría.

Cuando el cambio de puesto de trabajo implique cambio de grupo profesional no compatible habrá de estarse a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Cuando por aplicación de la movilidad se altere el horario de trabajo se efectuará el del lugar del destino sin que comprenda abono económico alguno por exceso de jornada, siempre que no se superen la jornada anual.

Caso de superarse en el centro de destino la jornada ordinaria anual y sin superar la del sector o centro, el exceso se descansará como jornada ordinaria acumulada al disfrute de vacaciones.

La superación de la jornada anual del sector se considera jornada extraordinaria y se estará a su regulación específica.

CAPÍTULO II

Movilidad geográfica

Artículo 24. *La movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica referida a los desplazamientos, se regirá por lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes condiciones y requisitos:

Cualquier desplazamiento de un trabajador o grupo de trabajadores de la Empresa, a una obra o servicio externo, se comunicará a los Representantes de los Trabajadores. Dicha comunicación será previa salvo imposibilidad por casos excepcionales de urgencia.

TÍTULO IV

Clasificación profesional

CAPÍTULO I

Grupos y categorías profesionales

Artículo 25. *Criterios Clasificatorios.*

1.º Se mantienen los grupos profesionales y dentro de ellos las categorías y niveles de destino diferenciándose las dos grandes áreas de actividad que son, Actividad de trabajos en Exterior y Actividad de Minería de Interior. La definición de los Grupos Profesionales es la que se expresa más adelante.

2.º Para mantener en la medida de lo posible la plena ocupación se consideran grupos profesionales equivalentes:

Especialistas Técnicos con Operarios Cualificados.
Operarios Cualificados con Subalternos/Operarios.

Se consideran categorías profesionales equivalentes entre sí todas las comprendidas en el mismo grupo profesional (ver cuadro anexo II).

Clasificación:

1.º Áreas profesionales de actividad de:

Trabajos en Exterior.
Minería de Interior.

2.º Grupos profesionales:

1) Titulados superiores:

Técnicos Superiores Exterior.
Técnicos Superiores Mina Interior.

2) Técnicos medios:

Técnico Medio Exterior.
Técnico Medio Minería Interior.
Técnico Medio Minería Exterior.

3) Administrativos.
4) Especialistas técnicos:

Especialistas Técnicos.
Jefes Equipo Explotación.

5) Operarios cualificados:

Operarios Cualificados Exterior.
Operadores de Interior.
Electromecánico.

6) Subalternos/Operarios:

Subalternos y Operarios.

Minería de interior:

Ayudante de Operador.

Artículo 26. *Áreas de Actividad.*

A efectos de agrupaciones de categorías homogéneas con actividades que tienen coeficientes reductores según lo regulado en el Estatuto del Minero, se establecen dos Areas Profesionales de Actividad:

1) Exterior.
2) Interior.

Dentro del Area de Exterior, se incluyen las categorías que desempeñen sus funciones habituales no incluidas en el grupo.

Dentro del Area de Interior están incluidas las categorías que participen directa o indirectamente en labores de explotación, preparación o investigación en interior de minas.

Artículo 27. *Grupos profesionales y Niveles.*

Se establece una clasificación genérica de seis grandes grupos profesionales atendiendo al contenido de las definiciones de cada uno, los cuales servirán para englobar todas las categorías en las dos áreas de actividad que se desarrollan, Exterior e Interior y teniendo siempre presente el anexo I que determina cuáles son los niveles retributivos para cada categoría, y la equivalencia de categorías dentro de cada uno de los Grupos, manteniéndose el criterio delimitados con los de Interior y Exterior, con el fin de salvaguardar los derechos derivados de la aplicación de los coeficientes reductores. Son denominaciones equivalentes exclusivamente a efectos funcionales:

Exterior	Interior
Espec. Técnico	Jefe Equipo Explotación.
Operario Cualific.	Operador de Explotación. Electromecánico.
Subalterno/Operario	Ayte. Operador Explotación. Ayudante Operador.

Grupo I. Técnicos Superiores/Asimilados.—Es el personal que poseyendo el título expedido por las universidades o escuelas técnicas de grado superior, o equivalentes, desempeñan las funciones específicas para las que les habilita el respectivo título y/o para las que han sido contratados. Asimismo lo son los que, por sus conocimientos y experiencia ejecutan funciones propias de aquéllos previo reconocimiento por la Empresa, sin que les sea exigible titulación que les habilite. Esta asimilación se produce a efectos exclusivamente económicos no de cambio de categoría.

Dentro de este Grupo, en atención al grado de preparación y experiencia, dentro de su especialidad, o por la dedicación y responsabilidad que exija la plaza que ocupa, se distinguirán 10 niveles retributivos, que van desde el nivel 17 al 26.

Grupo II. Técnicos Grado Medio/Asimilados.—Es el personal que poseyendo el título expedido por las universidades o escuelas técnicas de grado medio, o equivalentes, desempeñan las funciones específicas para las que les habilita el respectivo título y/o para la que han sido contratados. Asimismo lo son los que, por sus conocimientos y experiencia ejecutan funciones propias de aquéllos previo reconocimiento por la Empresa, sin que les sea exigible titulación que les habilite. Esta asimilación se produce a efectos exclusivamente económicos no de cambio de categoría.

Dentro de este Grupo, en atención al grado de preparación y experiencia, dentro de su especialidad, o por la dedicación y responsabilidad que exija la plaza que ocupa, se distinguirán 7 niveles retributivos, que van desde el nivel 16 al 22.

Grupo III. Administrativos.—el personal que con mayor o menor grado de cualificación, aunque sin titulación, realiza tareas de administración, organización, gestión, funadministrativas, contables u otras análogas utilizando o no para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, ya sea en las unidades administrativas de la empresa o en otras áreas de la misma, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas.

En atención a la experiencia, grado de formación, responsabilidad de la plaza, grado de autonomía y personal de él dependiente se distinguen 10 niveles retributivos, que van desde el nivel 7 al 16.

Grupo IV. Especialistas Técnicos.—Son aquéllos trabajadores que, sin titulación, con o sin responsabilidad de mando, ejecutan directamente los trabajos con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del proceso productivo. Igualmente aquéllos cuyo trabajo requiera conocimientos y destreza dentro de las diferentes especialidades o un excepcional dominio de una de las mismas, siendo necesario alcanzar un elevado nivel profesional.

Los niveles retributivos son diferenciados en función de que se encuentren incluidos en los grupos de Exterior e Interior:

Exterior: Niveles del 11 a 14.
Interior: Niveles del 11 a 15.

Grupo V. Operarios Cualificados.—Son aquellos trabajadores que, aunque realicen tareas con instrucciones concretas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas o exigencias de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución aunque bajo ningún tipo de supervisión o con una supervisión reducida.

Los niveles retributivos son diferenciados en función de que se encuentren incluidos en los grupos de Exterior e Interior:

Operario cualificado exterior: Niveles 8 a 11.
Operador interior: Niveles 8 a 13.
Electromecánico interior: Niveles 8 a 12.

Grupo VI. Subalternos/Operarios.—Es todo aquel personal que sin titulación, por sus conocimientos y experiencia, ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o indirectamente en operaciones de mantenimiento, utilización de maquinaria, útiles y herramientas que no exijan preparación, y que realizan tareas según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia y supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto período de adaptación. Igualmente aquéllos que signifiquen mera aportación de esfuerzo físico. Y del mismo modo aquéllos que realizan funciones complementarias a la producción, o de carácter auxiliar.

Los niveles retributivos son diferenciados en función de que se encuentren incluidos en los grupos de Exterior e Interior:

Subalternos/Operarios exterior: Niveles 4 a 11.
Ayudantes Operador Interior: Niveles 4 a 8.

TÍTULO V

Tiempo de trabajo

CAPÍTULO I

Jornadas

Artículo 28. *Jornada.*

La duración máxima de la jornada laboral de trabajo será de 36 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

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

Como norma general la jornada intensiva será de Lunes a Viernes, para todos los trabajadores.

En los trabajos a turnos cuya jornada supere las 7 h. 12' diarios, el exceso se considerará como jornada ordinaria, hasta completar el máximo de 8 horas.

Todo el descanso compensatorio por exceso de jornada se descansará dentro del año natural.

Artículo 29. *Horario general de trabajo.*

Horario general de empresa. Horario general de empresa. De 7,30 h. a 15 h. excepto el viernes que será de 7,30 h. a 13,30 h.

Artículo 30. *Jornadas y Horarios Especiales.*

1) Actividad Sondeos.—La jornada en Sondeos, en régimen de turnos, será de 8 horas diarias de trabajo de lunes a jueves, y 4 horas el viernes. En el supuesto de que por necesidades de los trabajos a realizar marcadas contractualmente, por necesidades organizativas o de producción, se podrá modificar dicha jornada pasando a trabajar en períodos de 15 días ininterrumpidos con descansos compensatorios continuados de 5 días naturales. En estos casos el trabajo se desarrollara a turnos de tres relevos diarios de 8 horas.

2) En el Cerco de Destilación y Almacén de Mercurio la jornada tendrá una duración de 36 horas semanales de lunes a domingo, a seis horas diarias en régimen de turnos ininterrumpidos. En el servicio de limpieza de los hornos mientras no existan los niveles de contaminación que los Servicios de Prevención recomienden, la jornada será de 6 horas en días alternos.

3) En los trabajos en el interior de las Galerías de planta 1.ª la jornada será de 35 horas semanales de lunes a domingos en sistemas de turnos. Esta jornada podrá reducirse cuando los servicios de Prevención lo recomienden. Cuando se trabaje en la vertical de los pozos o por debajo de planta 1.ª, la jornada será la establecida para el interior de mina, según figura en el Convenio anterior.

4) Las jornadas anteriores podrán adaptarse a las generales de la empresa cuando el servicio lo permita.

Artículo 31. *Jornada Servicios Auxiliares.*

Los servicios auxiliares de mantenimiento, y servicios como Lavandería, Portería y Polideportivo, adaptarán su horario y turnos a las necesidades de las instalaciones que atienden.

Todo exceso de jornada que no supere los topes máximos en computo anual conforme a lo establecido en los artículos anteriores se considera jornada ordinaria.

Al final de año se efectuará el cómputo anual de las jornadas por trabajador.

Artículo 32. *Trabajo Nocturno.*

No tendrá consideración de nocturno a efectos de complemento por horas el régimen de trabajo de Guardas y Porteros, atendida la naturaleza de sus funciones. En atención a su jornada percibirán mensualmente el «Plus de Nocturnidad» que figura en las tablas salariales.

El resto de las actividades que por su naturaleza de trabajos ininterrumpidos, o por la necesidad de ser atendidos en jornada nocturna realizasen trabajo nocturno se compensarán con un incremento del 25% del valor de la hora ordinaria, calculada conforme al artículo anterior.

Artículo 33. *Jornada y Movilidad.*

La jornada de trabajo será siempre la del centro, lugar o puesto al que sea destinado el trabajador con independencia de la jornada de su propio centro, lugar o puesto de trabajo.

Cuando el trabajador complete en algún servicio la jornada establecida para el mismo, se dará por cumplida su jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 34. *Tiempo Dehesa.*

Se considerará tiempo efectivo de trabajo el invertido en el transporte a la Dehesa de Castilseras.

Artículo 35. *Puntualidad.*

Para el colectivo de técnicos y administrativos de Almadén no directamente relacionados con trabajos a turnos, se establece un período de diez minutos de cortesía en la puntualidad y en cómputo diario, con cumplimiento de la jornada completa.

Para el personal de oficinas centrales de Madrid se establece una flexibilidad horaria de 30 minutos diarios y con cumplimiento de la jornada semanal completa. En casos excepcionales se atenderá a las circunstancias que originan el retraso.

Artículo 36. *Días no laborables.*

Durante la vigencia del presente convenio se considerarán no laborables los días 24 y 31 de Diciembre.

CAPÍTULO II

Descansos y festividades laborales

Artículo 37. *Descanso entre jornadas.*

Se estará a la aplicación del contenido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. *Descanso en la jornada.*

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas se descansará un período de 15 minutos, computándose como tiempo de trabajo efectivo, excepto las actividades cuya jornada semanal sea inferior a 36 horas o cuando la jornada diaria sea igual o inferior a seis horas en cuyo caso no habrá derecho a dicho descanso.

Artículo 39. *Descanso de domingos y festivos.*

Como regla general, salvo aquellos trabajos que estuviesen excluidos o exceptuados de descanso dominical, los trabajadores disfrutarán del oportuno descanso los domingos y días festivos.

Cuando dicho personal estuviese ocupado en actividades exceptuadas de descanso dominical, disfrutará del oportuno descanso compensatorio por los domingos y días festivos en que preste servicio, procurándose, en todo caso, de acuerdo con las necesidades del servicio, que dicho personal no trabaje dos domingos consecutivos.

Cuando excepcionalmente no pudiera darse dicho descanso compensatorio se abonará la retribución correspondiente al día festivo trabajado con el 40 por ciento de recargo.

CAPÍTULO III

Vacaciones

Artículo 40. *Normas Generales.*

1.º Todo personal tiene derecho a un mes y un día laborable de vacaciones retribuidas al año para el supuesto del disfrute ininterrumpido. Cuando las vacaciones se tomen fraccionadas, su duración será de 31 días naturales.

2.º Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año natural correspondiente a su devengo.

3.º Se fomentará y potenciará el disfrute ininterrumpido de las vacaciones, y en ningún caso se verá alterado el calendario de producción por razón de vacaciones.

4.º Como regla general las vacaciones deberán ser disfrutadas ininterrumpidamente siempre que el servicio lo permita, sin embargo a petición

razonada del trabajador podrán fraccionarse como máximo en tres períodos, siendo la fracción mínima de 5 días. El cómputo total deberá comprender al menos cuatro sábados y cuatro domingos.

5.º Se acuerda fijar como período preferente de disfrute de vacaciones el comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, pudiéndose empezar en cualquier momento del referido período, pero sin superar la fecha de terminación. En caso de litigio entre trabajadores para la fijación de los períodos de disfrute se considerará la situación familiar y la antigüedad en la empresa como elementos que otorguen prioridad. En caso de que el litigio lo sea entre trabajador y empresa, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

6.º Dentro de los dos primeros meses del año se establecerá el calendario colectivo de vacaciones atendiendo a los planes de producción previstos por la empresa. Este calendario se fijará de mutuo acuerdo con la representación social.

7.º Todas las vacaciones individuales deberán estar solicitadas por los trabajadores antes del 30 de marzo de cada año.

La empresa estará obligada a comunicar al trabajador con dos meses de antelación a la fecha del disfrute, la aceptación o denegación de la solicitud. En caso de silencio se considerarán aceptadas.

El período de vacaciones deberá comenzar en día laborable.

Artículo 41. *Normas Especiales.*

El trabajador que cause alta o baja en la empresa, tendrá derecho a disfrutar en dicho año un número de días de vacaciones proporcional al tiempo efectivamente trabajado en el citado año, computándose como día completo la fracción del mismo. A estos efectos no se tendrán en cuenta los períodos de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, computándose como de servicio normal a efecto de vacaciones.

El trabajador que a la fecha del disfrute de vacaciones se encuentre en situación de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, y dicha situación continúe hasta la finalización del año, en tal supuesto, el tiempo para el disfrute se ampliará hasta el 31 de marzo del año siguiente.

El trabajador que a la fecha del disfrute de vacaciones se encuentre en situación de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, o derivada de enfermedad común con hospitalización, si dicha situación de I.T. continúa en los casos citados hasta el final del año, en tal supuesto el tiempo para el disfrute de vacaciones se ampliará hasta el 30 de junio del año siguiente.

Podrá asimismo disfrutar el trabajador de un período de vacaciones fuera del año de su devengo, cuando por necesidades de la empresa se acordase por escrito con el trabajador una fecha posterior para su disfrute.

CAPÍTULO IV

Festividades laborales

Artículo 42. *Festividades laborales.*

El personal destinado en los distintos Centros de Trabajo de la Empresa disfrutará las fiestas laborables que se señalen por la Autoridad competente y que correspondan a cada Centro, sobre la base de la ubicación territorial del mismo.

No obstante, con carácter general, se declaran fiestas de la Empresa el 8 de septiembre y el 4 de diciembre, que serán no laborables en todos los Centros de Trabajo.

El personal desplazado fuera de Almadén disfrutará las fiestas correspondientes al calendario laboral del lugar donde se esté realizando el trabajo, regularizándose en el año natural el número de fiestas disfrutadas y las contempladas en el segundo párrafo de este artículo, y en el art. 36. En este caso, sin detrimento de la actividad, y a criterio del mando, se procurará facilitar el disfrute de las fiestas locales de Almadén a los trabajadores desplazados, ajustándose el calendario en caso de darse esta situación excepcional.

CAPÍTULO V

Permisos y licencias

Artículo 43. *Permisos Retribuidos.*

Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos previa comunicación a su jefe inmediato, con la suficiente antelación para que la Empresa cubra sus ausencias organizadamente, y posterior justificación, con la duración y en los supuestos siguientes:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

b) 3 días naturales en los casos de alumbramiento de esposa, enfermedad grave o fallecimiento de parientes de 1.º grado, por consanguinidad o afinidad.

2 días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de 2.º grado, por consanguinidad o afinidad.

1 día natural en caso de fallecimiento de tíos, sobrinos carnales y concuñados.

Cuando los hechos previstos en este apartado, tengan lugar en localidad distinta a la de la residencia del trabajador, que diste entre 25 y 300 km., el permiso aumentará en un día; cuándo la distancia esté comprendida entre 300 y 500 km., el permiso se aumentará en 2 días, incrementándose en dos días más para el supuesto de distancias mayores. Se exceptúa de esta regla el fallecimiento de concuñados, en cuyo caso se concederá un día si el fallecimiento sucede a menos de 200 km. y dos días si la distancia fuera mayor.

c) 1 día en caso de bodas de padres, hijos y hermanos, cuando la celebración se realice en día laborable.

Cuando el hecho tenga lugar en localidad distinta a la de la residencia del trabajador que diste entre 120 y 300 km. el permiso se aumentará en un día natural más; cuando la distancia esté comprendida entre 300 y 500 km., el permiso volverá a aumentarse en otro día natural más incrementándose por último en otro día natural para el supuesto de distancias superiores a los 500 km.

d) 2 días por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo imprescindible, para los siguientes supuestos:

1. Cuando el trabajador, su esposa o hijos menores, o sometidos a tutela, deban acudir por prescripción facultativa a un especialista de la Seguridad Social, con consulta abierta en localidad distinta a la de la residencia del trabajador.

2. En este mismo caso, cuando el especialista no pertenezca a la Seguridad Social o servicio sustitutivo equivalente, siempre que justifique su necesidad, previa aprobación del Área de Personal.

3. Para la renovación del permiso de conducir aquellos trabajadores que les sea necesario dicho permiso de conducir a fin de desarrollar sus tareas en la Empresa.

4. Asimismo, para la realización de exámenes académicos.

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

g) 3 días de asuntos propios, que deberán ser tomados por separado, uno por cada cuatrimestre, a criterio del trabajador y previa comunicación al Jefe de Servicio, Departamento o Director del Area, que deberá autorizar el disfrute del día de asuntos propios según las necesidades del Servicio. El derecho a disfrutar de dichos días estará condicionado por el nivel de absentismo que concurra en el trabajador solicitante durante el año natural inmediatamente anterior a la fecha en que se haya previsto el disfrute. El Area de Personal será quien, al comprobar el índice de absentismo del solicitante, autorice en último término la petición.

Dicho derecho se perderá en la medida en que a continuación se expresa, cuando el trabajador solicitante tenga un nivel de absentismo que traducido a días sea el siguiente:

Cuando durante el año natural anterior a la fecha en que se proceda al efectivo disfrute, el número de días computables como de absentismo sea superior a 6, se perderá uno de los tres días de asuntos propios.

Cuando durante el año natural anterior a la fecha en que se proceda al efectivo disfrute, el número de días computables como de absentismo sea superior a 9, se perderán dos de los tres días de asuntos propios.

Cuando durante el año natural anterior a la fecha en que se proceda al efectivo disfrute, el número de días computables como de absentismo sea superior a 12, se perderán los tres días de asuntos propios.

Los días de asuntos propios no disfrutados en el cuatrimestre correspondiente no podrán ser acumulados a los siguientes cuatrimestres.

Artículo 44. *Permiso no retribuidos.*

La Empresa podrá conceder permisos no retribuidos con reserva del puesto de trabajo y por una duración máxima de 25 días al año, en 1 ó 2 períodos, a petición del trabajador y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

TÍTULO VI

Percepciones económicas

CAPÍTULO I

Del salario y sus complementos

Artículo 45.

Todas las retribuciones que perciba el trabajador por razón de su trabajo deberán están incluidas en alguno de los siguientes conceptos:

1. Salario Base.
2. Complementos personales consolidados.
3. Complementos de puesto de trabajo.
4. Complementos por cantidad o calidad de trabajo.
5. Complementos personales mínimos compensables.
6. Complementos por jornadas.
7. Otros Complementos.

La naturaleza, definición, y enumeración de los distintos tipos de Complementos se mantiene igual que el anterior Convenio Colectivo y trae su origen del Convenio Colectivo suscrito entre las partes para los años 1996/1997.

Artículo 46. *Salario Base.*

Se considera Salario Base la retribución fijada por unidad de tiempo por la prestación de servicios en jornada completa y que para cada grupo y nivel se establece en la tabla salarial anexa.

Artículo 47. *Complemento de Antigüedad.*

Se abonará por este concepto un 3% del salario base por trienio.

Con fecha inicial para el cómputo de la antigüedad, se tomarán las siguientes:

Ingresos del día 1 al 15 inclusive: desde el primer día del mes.

Ingresos del día 16 al último del mes; desde el día primero del mes siguiente al que ingresa.

En el cómputo de la antigüedad se incluirá el período de prueba, así como el que se haya trabajado en cualquiera de las modalidades de contratación.

Igualmente se considerarán a efectos del devengo del concepto «Antigüedad», los períodos trabajados con anterioridad al reingreso, siempre que el cese anterior no haya sido motivado por sanción disciplinaria.

Artículo 48. *Complemento Personal Consolidado.*

Se considera complemento personal consolidado aquel, o aquellos conceptos retributivos que en un momento determinado se reconocieron en compensación por circunstancias no relacionadas con la actividad y que en consecuencia no responden ni a características de puesto de trabajo, ni a producción o rendimientos.

Artículo 49. *Complementos de Puesto de Trabajo.*

Se consideran Complementos de Puesto de Trabajo todos aquellos que vienen establecidos bien por acuerdo, bien por disposición legal, en función de las condiciones que rodean el puesto de trabajo.

Los Complementos que por este concepto se encuentran actualmente vigentes se mantendrán en sus propios términos y con la cuantía que se indica en tabla anexa.

Estos Complementos solo se percibirán en tanto se permanezca en el puesto de trabajo que lo tenga reconocido dejando de hacerse efectivos cuando por aplicación de la movilidad funcional se produzca un cambio de puesto, no teniendo en consecuencia carácter consolidable.

Se incluye dentro de este concepto el siguiente:

Prima Móvil.

Cualquier otro complemento que con este carácter exista, o sea creado en consideración al puesto de trabajo.

Atendida la situación de reestructuración de categorías y sistema retributivo, se mantienen con carácter transitorio, y hasta que por la Dirección se proceda a la revisión de todo el sistema funcional de mando, las vigentes Jefaturas que se detallan en tabla salarial.

Artículo 50. *Complementos Personales Mínimos Compensables.*

Se consideran «Complementos Personales Compensables», aquellos conceptos retributivos que si bien tienen su origen en el lugar, puesto de trabajo, o mínimos por producción, se asignaron a la categoría y se mantuvieron con independencia de la aplicación de la movilidad funcional, por lo que se entienden incorporados a la persona, si bien referidos al puesto y la actividad.

Estos Complementos, que en su día constituyeron mínimos de puesto de trabajo, o de producción o rendimiento, se verán absorbidos y compensados cuando el puesto de trabajo desarrollado por el trabajador que los percibe tenga asignado algún complemento de puesto, de la naturaleza que sea, o cuando la actividad que se desarrolle esté sujeta a rendimiento debido, o producción.

Como consecuencia de la compensación y absorción indicada el Complemento Personal mínimo compensable no se acumulará a ningún otro complemento de su misma naturaleza.

Artículo 51. *Complementos por Calidad o Cantidad de Trabajo.*

Se consideran dentro de este apartado todos los complementos que se establecen sobre la base de producción o rendimientos fijados conforme a tablas de producción y que se modifican con relación a la cantidad o calidad del trabajo producido, siendo en consecuencia complementos variables, no consolidables.

Se establecen como primas de producción, actualmente vigentes, las siguientes:

Prima de Rendimiento de Sondeos.
Prima Producción Laboratorio.
Prima Calidad Laboratorio.

Artículo 52. *Complementos por Jornada.*

Complemento disponibilidad Equipo Móvil.
Complemento Ordenanzas de Madrid.
Complemento disponibilidad Ensayadores Laboratorio.
Complemento jornada Especial Sondeos.
Complemento Festivos y Domingos.

Se abonará en la cuantía que figura en tablas el trabajo realizado por cada Domingo y Festivo en los servicios descritos en el Art. 31.

Plus Nocturnidad. Art. 32.

Artículo 53. *Otros Complementos*

Sus cuantías figuran en la tabla salarial.

Complemento Jefes de Equipo de Interior:

En este concepto se comprenden los que a la firma del Convenio 1996/1997 se abonaban como:

Jefatura:

Vigilante de Interior.
Jefe de Equipo de Interior.
Jefe de Equipo de Preparación de Minas.

Complemento Jefes de Equipo de Exterior:

En este concepto se comprenden los que a la firma del Convenio 1996/1997 se abonaban como.

Jefatura:

Vigilante no Titulado.
Maestro de Taller.
Jefe de Equipo de Exterior.

Ayuda Comida:

Se abonará en aquellos casos excepcionales en que por razón de trabajo, y previa autorización, se prolongue la jornada de mañana con una interrupción entre jornadas no superior a una hora.

Artículo 54. *Gratificaciones Extraordinarias.*

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá dos gratificaciones extraordinarias a percibir en la cuantía de Salario Base y Antigüedad

en el mes de junio y diciembre prorrateándose por el tiempo trabajado en cada semestre natural del año.

Se mantiene con carácter de gratificación extraordinaria a abonar en el mes de julio la denominada «paga de ferias» consistente en un mes de salario base, prorrateándose por el tiempo trabajado en el año natural anterior al mes de su abono.

Artículo 55. *Régimen Económico.*

Dado que el proceso de Mayasa está sujeto a una profunda reestructuración que finalizará el 31 de marzo del 2006, se acuerda, dentro del ámbito de la negociación colectiva y sujeto a la consecución efectiva de objetivos cualificados, una subida salarial (para aquellos conceptos que se aplicó en el último convenio) de la siguiente cuantía:

Año 2003. Subida salarial de un 2 %, incrementado en un 0,5 % que estará ligado al cumplimiento de los objetivos previstos u otras mejoras que contribuyan a mejorar la situación financiera de la empresa.

Año 2004. Subida salarial de un 2 %, incrementado en un 0,5 % que estará ligada al cumplimiento de los objetivos previstos u otras mejoras que contribuyan a mejorar la situación financiera de la empresa.

Para los años 2005 y 2006, los conceptos de las tablas salariales serán actualizados según las pautas establecidas por el Gobierno para las empresas públicas.

Artículo 56. *Gastos de Desplazamiento.*

Cuando con ocasión del trabajo, en función de la actividad productiva y a criterio de la Dirección de la Empresa, cualquier trabajador de la plantilla de los Centros de Trabajo afectados por el presente Convenio tuviese que realizar un desplazamiento fuera de su domicilio habitual que le obligue a realizar algún gasto se le abonarán en concepto de gasto de desplazamiento o dieta las siguientes cantidades:

Dieta por jornada de presencia completa en el puesto de trabajo 40 €.

Para el supuesto de no devengarse dieta completa, se abonará la siguiente compensación de gastos:

Por alojamiento	22,00 €
Por almuerzo o cena	12,30 €
Por desayuno	1,27 €

Dada la naturaleza del abono de los gastos de desplazamiento este no corresponde en el caso de traslado a una obra, o de contrataciones para obra o servicio determinado, con independencia del centro de trabajo al que figure adscrito el trabajador.

En todo caso la Empresa puede facilitar pensión completa haciéndose cargo de manera directa de todos los gastos de alojamiento y manutención. Cuando facilite la pensión completa o cualquier otro servicio de manera directa, se abonará el 15% de su importe fijado en Convenio en concepto de gastos de bolsillo.

Cuando el trabajador, previa autorización de la Dirección de la Empresa, utilice su vehículo propio para los desplazamientos se le abonará por este concepto a razón de 0,21 euros/km.

El importe correspondiente a alojamiento se verá incrementado en un 25% en todos aquellos viajes con una duración de hasta cinco días máximo.

La gestión y liquidación de los gastos de desplazamiento se atendrá en todo momento a la normativa interna de la empresa. y a la legislación vigente.

Artículo 57. *Horas Extraordinarias.*

Con relación a las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el Art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias podrán ser abonadas en metálico, o compensadas con descanso.

Para el caso de ser compensados con descanso el exceso se incrementará en el 75%.

Para el supuesto de su abono en metálico el valor de la hora extraordinaria será:

$$\text{Hora extraordinaria} = \frac{\text{Salario Base anual + Antigüedad + Pagas Extras}}{\text{Jornada anual}} \times 1{,}75$$

TÍTULO VII

Acción asistencial

CAPÍTULO I

Artículo 58. *Acción asistencial.*

1) Se crea un único complemento para el supuesto de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional (excluida la enfermedad común), consistente en completar la diferencia entre la prestación reglamentaria y el 100% de la base reguladora de la prestación desde el primer mes de baja para el trabajo, y hasta un máximo de 18 mensualidades.

Se entiende por base reguladora de la prestación aquella correspondiente a la base de cotización por tal contingencia y que figure en el mes anterior a la fecha de la baja, con independencia de las retribuciones que se hayan devengado y con independencia de que la baja se produzca por secuelas o recaída de un anterior accidente.

Se mantiene el complemento del 15% sobre la base reguladora de la I.T. en Enfermedad Común o Accidente No Laboral, en los términos y para los colectivos de alta en la empresa al 31-12-95.

Dicho complemento se percibirá entre el 61 y el 365 día de su permanencia en situación de I.T., computándose desde el primer día de baja.

2) En el supuesto de fallecimiento de un productor en activo por enfermedad común, la Empresa suscribirá una póliza que garantice una indemnización de 6.000 euros.

3) En el supuesto de fallecimiento de un trabajador en activo debida a Enfermedad Común, Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, la Empresa abonará como ayuda de defunción, una indemnización de una mensualidad del salario base del ausente.

4) Situación de I.T. para el Centro Oficinas Centrales Madrid.

Al personal de alta en el Centro Oficinas Madrid al 1 de Enero de 1987 se le mantiene el complemento de I.T. conforme al acuerdo de dicha fecha.

El resto del personal de dicho centro ingresado con posterioridad a dicha fecha tendrá el régimen de Complemento de I.T. que con carácter general se fija en el apartado 1 anterior.

Artículo 59. *Seguros por Accidente de Trabajo.*

La empresa concertará un seguro colectivo para todo el personal afecto al Convenio que ampare los riesgos de Muerte, Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta, y Gran Invalidez, cuando la causa sea Accidente de Trabajo (excluida la Enfermedad Profesional y Común).

La cobertura de dicho seguro alcanzará la cuantía de 15.000 euros.

Su ámbito se extiende a todo accidente de trabajo ocurrido a todas las personas afectas al presente Convenio y siempre que la declaración de invalidez no se produzca transcurridos más de dos años desde que ocurriese el accidente.

Artículo 60. *Comisión social.*

El excesivo número de comisiones hace que se dispersen los esfuerzos y se pierda operatividad, por lo que en sustitución de todas las actualmente existentes, excepto las que se contienen en este Convenio, las partes se comprometen que en el plazo de 15 días desde su firma se constituirá una Comisión Social integrada en número igual por la representación social y empresarial con número máximo de 10 miembros, dotándose de su propio reglamento y competencias y estableciendo un régimen de reuniones mensuales.

CAPÍTULO II

Prevención de riesgos laborales

Artículo 61. *Normativa.*

En cuantas materias afecten a la prevención de riesgos laborales, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y Normativa Concordante.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales.

Artículo 62. *Principios generales.*

1. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel en cuanto a la protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de riesgos derivados del trabajo.

2. Los elementos básicos que inspiraran el nuevo enfoque de la prevención de riesgos laborales en la empresa serán:

a) Evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo, utilizando como herramienta un estudio de condiciones de trabajo que incluya mapa de riesgos.

b) Actualización periódica de la evaluación inicial a medida que se alteren las circunstancias.

c) Ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventivas adecuadas a la naturaleza de los riegos detectados.

d) Vigilancia y control de la efectividad de las medidas adoptadas.

e) Información y formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades del puesto de trabajo y del área de actividad. Así como las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral.

Artículo 63. *Órganos de Prevención.*

1. En tanto se publican normas reglamentarias que fijen y concreten, aspectos más técnicos de las medidas preventivas: requisitos mínimos de condiciones de trabajo/limitaciones de operaciones, procesos y exposiciones/normalización de metodologías/procedimientos de calificación de enfermedades profesionales, etc.

La referencia será el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en cuanto a las directrices que de él emanen.

2. Se constituye el Área de Prevención de Riesgos Laborales, que garantizará una actuación ordenada y formalizada de las actividades de prevención, con una visión global, coordinada y participativa.

3. Se entiende como Área de Prevención de Riesgos Laborales, el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo a la empresa, trabajadores y sus representantes.

4. El Área de Prevención de Riesgos Laborales tendrá carácter interdisciplinario, debiendo sus medios bien propios bien ajenos, ser apropiados para cumplir las siguientes funciones:

a) Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores. Utilizando como unidad de acción el puesto de trabajo.

b) Diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.

c) Determinar las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y vigilar su eficacia.

d) Información y formación de los trabajadores. Utilizando como unidad de acción el puesto de trabajo.

e) Prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

f) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 64.

1. En cuanto a las funciones y competencias del Delegado Minero de Seguridad se estará a su normativa propia.

Su designación recaerá en un trabajador de categoría de interior con la antigüedad 29/06/00 reglamentaria y competencias exclusivas sobre la actividad minera.

2. En cuanto a Enfermedad Profesional. El Centro de Trabajo Establecimiento Minero de Almadén está sujeto a cuantas obligaciones imponen a las Empresas las disposiciones vigentes sobre enfermedades profesionales, y en especial atenderá que:

a) Todos los trabajadores de la empresa que, por naturaleza del trabajo que presten o por el lugar de su prestación, estén expuestos a los riesgos de mercurio, sílice y ruido, serán sometidos a un reconocimiento medico previo a las siguientes situaciones: antes de su admisión en la Empresa o de su traslado a los referidos puestos de trabajo, al causar baja en la empresa o, con carácter periódico, cada seis meses, como mínimo, de prestación de servicios en los mismos.

Los resultados de estos reconocimientos serán consignados en el expediente medico personal del trabajador y avalados con la firma del Médico que haya efectuado el reconocimiento.

b) Cuando el Área de Prevención de Riesgos Laborales considere que un trabajador está afectado de silicosis de primer grado que haga aconsejable su traslado a otro puesto de trabajo compatible con dicha enfermedad, o cuyos síntomas de hidrargirismo aconsejen igual solución, someterá su informe al área de Personal quien, atendiendo el consejo médico, acordará lo precedente.

c) Las retribuciones y demás derechos y obligaciones de los trabajadores respecto a los que se acuerde su traslado a puesto de trabajo compatible como consecuencia del procedimiento determinado en el apartado anterior, se regularán por lo previsto para los supuestos de cambio de puesto de trabajo por aplicación de la movilidad funcional.

Artículo 65. *Órganos de Participación.*

1. Además de los órganos de participación establecidos con carácter general en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y lo establecido para explotaciones mineras, en el párrafo tercero de la disposición derogatoria única de la citada ley se crea un Comité Central de Seguridad y Salud, como órgano de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2. La composición del Comité Central de Seguridad y Salud constará de cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de la empresa.

3. La periodicidad de las reuniones del citado Comité será trimestral. De entre los miembros se elegirá un presidente del mismo. la presidencia será alternativa (Empresa-Representación Social) en períodos de un año.

4. En las reuniones del Comité Central de Seguridad y Salud, podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

5. El Comité Central de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en practica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. Incluyendo los planes de formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos. Proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones de trabajo o la corrección de deficiencias.

6. En el ejercicio de sus competencias, el Comité Central de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en la empresa.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Área de Prevención de riesgos laborales.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria anual del Área de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 66. *Ropa de Trabajo y Medios de Protección.*

1. La Empresa proporcionará ropa de trabajo y medios de protección (incluidos los especiales) a todos los trabajadores sometidos a una actividad marcadamente sucia y a los Guardas Jurados y Ordenanzas.

2. Se entiende por ropa de trabajo el conjunto de vestido y calzado que todo trabajador afectado por dicha actividad, recibirá gratuitamente de la Empresa y concretamente: calzado o chaqueta, pantalón o mono, camisa y calzado.

3. Se entiende por medios de protección, los utilizados para preservar la seguridad y salud de los trabajadores con relación a riesgos profesionales (ejemplos: casco, guantes, mascarillas, protectores auditivos... etc.) y por prendas especiales, las usadas para la protección del trabajador en determinadas condiciones de extrema penosidad (ejemplos: trajes antifrío, trajes de agua, monos antiáridos... etc.).

4. Todos los trabajadores afectados por este artículo, dispondrán permanentemente de dos juegos de ropa de trabajo, excepto el calzado que será un par de cada uno de los tipos necesarios, con el fin de que durante

el lavado de uno de los juegos por la lavandería de la Empresa, pueda utilizar el otro.

5. La ropa de trabajo será de uso exclusivo y obligatorio en las actividades por cuenta de la Compañía. La reposición de cualquier prenda se efectuará, sin periodicidad fija, cuando esté manifiestamente deteriorada para su función normal.

6. Las prendas de protección y especiales que son necesarias en cada puesto de trabajo serán determinadas por el Área de Prevención de Riesgos Laborales.

Los representantes legales de los trabajadores podrán, de acuerdo con los procedimientos establecidos, intervenir en la aplicación del presente artículo.

TÍTULO X

CAPÍTULO I

Principios y garantías sindicales

Artículo 67. *Principio Fundamental.*

Las partes firmantes del Convenio, por las presentes estipulaciones, ratifican, una vez más, su condición de interlocutores validos, y se reconocen asimismo como tales en orden a instrumentar unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social.

Lo regulado en este título sobre derechos y relaciones sindicales, se refiere a la plantilla de la empresa comprendida en el ámbito personal del Convenio.

Artículo 68. *Extensión de la Garantía*

Las garantías sindicales reguladas en este capítulo, amparan a todos los cargos sindicales de la empresa, incluyendo, por tanto, a los Delegados sindicales, Delegados de Personal y Miembros de Comités de Centros.

Artículo 69. *Crédito de Horas.*

Los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados de la Sección Sindical podrán acumular el 100% de sus horas Sindicales en período anual.

El computo anual se hará multiplicando el número de horas por 12 meses y por el número de representantes. Las horas acumuladas, podrán ser utilizadas.

a) Por uno o varios componentes del Comité de Centro o Delegados de Personal.

b) Por el Delegado o Delegados Sindicales.

c) Los trabajadores de la empresa que ostenten cargos sindicales a nivel Provincial, Comarcal, Regional o Nacional, para atender necesidades propias de su representación en las mismas condiciones que los representantes de los trabajadores de la empresa.

Artículo 70. *Comisión Paritaria del Convenio*

a) Constitución y Facultades. Ambas partes negociadoras acuerdan constituir una comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de las normas del presente Convenio.

b) Composición de la Comisión Paritaria. La comisión Paritaria estará compuesta por 10 miembros, 5 de cada una de las partes firmantes que serán designados por las representaciones respectivas.

Los miembros representantes de los trabajadores serán elegidos por el Comité de empresa dentro de sus componentes.

c) Reuniones. La Comisión Paritaria se reunirá cuando así lo solicite una de las partes a la otra, mediante comunicación escrita en la que se incluirá Orden del Día, y será cursada con 3 días de antelación, como mínimo.

d) Competencia de la Comisión Paritaria. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1. Interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en Convenio.

2. La emisión de informes a los Mediadores, Árbitros, Autoridad Laboral, IMAC y Órganos Jurisdiccionales, en el supuesto de desacuerdo, o en virtud de haberse recabado directamente la intervención o mediación de aquellos en relación con la interpretación con carácter general del Convenio.

3. Decidir sobre las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por la Dirección de la Empresa o por los representantes de los trabajadores, en lo relativo a la interpretación o aplicación del presente Convenio.

4. Las que expresamente se le atribuyan en el articulado de este Convenio.

e) Sumisión previa de cuestiones a la Comisión Paritaria. Las partes firmantes acuerdan someter a la Comisión Paritaria toda cuestión litigiosa que pudiera surgir en relación con la interpretación o aplicación del presente Convenio, a fin de que aquélla emita dictamen, previo al posible planteamiento de dicha cuestión ante cualquier otro medio resolutorio.

CAPÍTULO II

Beneficios sociales

Artículo 71. *Beneficios Sociales.*

Dada la situación de mercado y la crisis de la empresa parece racional tender a la supresión de beneficios sociales que como resultado de situaciones históricas son un pesado lastre para nuestra economía por ello se acuerda mantener de aplicación exclusivamente los siguientes:

1) Becas.
2) Ayuda de Estudios.
3) Préstamos.
4) Fondo de Auxilio.

1) Becas:

1. Se establecen 12 becas anuales para el año 2003, reduciéndose en años sucesivos el número de becas en proporción a la reducción del personal de plantilla, hasta un mínimo de 6 para estudios de grado medio y superior que exijan residencia fuera de Almadén, consistente en 1.502,5 euros.

2. Se establecen 12 matrículas anuales para el año 2003, reduciéndose en años sucesivos el número de matrículas en proporción a la reducción del personal de plantilla, hasta un mínimo de 6 para trabajadores e hijos de trabajadores en la Escuela de Ingenieros Técnicos ubicada en Almadén.

2) Ayuda de Estudios:

La Empresa proveerá anualmente a los hijos de los trabajadores afectados por este Convenio matriculados en E.G.B. o equivalente los libros necesarios en cada curso.

Asimismo proveerá anualmente a los hijos de los trabajadores afectados por este Convenio, matriculados en B.U.P. o equivalente, o en Formación Profesional, los libros necesarios en cada curso.

3) Préstamos:

Préstamos Corto Plazo:

Por una cuantía máxima personal de tres mensualidades de los salarios base del trabajador solicitante reintegrable en 14 mensualidades y sin interés alguno.

El importe máximo de los préstamos que se concedan en esta modalidad, no superará las 4.508 euros al mes.

Préstamos Largo Plazo:

Se establece un fondo general para toda la Empresa de 78.131 euros anuales, divididos en cuatro trimestres de 19.533 euros cada uno, para atender las solicitudes de los trabajadores de la empresa. Los importes concedidos por esta modalidad de préstamos, serán concedidos en las siguientes condiciones.

1. El interés anual será del 5,5%, coincidente con el coste del dinero para la Empresa a la fecha de la firma de este Convenio. Dicho interés se aplicará sobre el capital pendiente de amortización. El mencionado tipo se aplicará durante el primer año de vigencia del Convenio, y será revisable en el caso de que durante el segundo año de vigencia del Convenio el precio del dinero para la Empresa se vea reducido. La Revisión que pueda efectuarse del interés del dinero no afectará a los préstamos que ya estén concedidos y en proceso de amortización.

2. La amortización se efectuará en un plazo máximo de 4 años, mediante la retención en la nómina mensual.

3. Los importes máximos individuales que se concedan, irán en función del número de solicitudes que hubiese para los supuestos siguientes:

a) Adquisición de Vivienda 12.020 €.

b) Obras de vivienda propia y habitual 6.010 €.

c) Matrimonio del trabajador 4.207 €.
d) Adquisición de mobiliario y ajuar 4.207 €.
e) Matrimonio de hijo/a del trabajador 4.207 €.
f) Adquisición de vehículos 6.010 €.

4. Para el supuesto que un trimestre no se agote el presupuesto dedicado al mismo, el sobrante incrementará el siguiente trimestre y así sucesivamente, sin superar el año natural.

Entre la amortización de un préstamo, independientemente de su modalidad, y la concesión del siguiente, mediará al menos 6 meses. Se podrán, no obstante, simultanear los préstamos a corto con los de largo plazo.

Todas las solicitudes serán presentadas ante la Comisión Social, para previo su análisis, elevar la propuesta correspondiente al Área de Personal quién resolverá la procedencia o no de la ayuda en base la existencia de deudas con la empresa, o la no acreditación de la causa de solicitar.

4) Fondo de Auxilio:

Se mantiene el Fondo de Auxilio para toda la plantilla incluida en el ámbito personal del Convenio y que colabore con la aportación mensual a cargo del trabajador.

La Empresa aportará el doble de la cantidad aportada por los trabajadores con un tope anual de 9.015 euros.

Esta aportación se efectuará trimestralmente.

Desaparecen expresamente los beneficios sociales de: Casas de los viveros, Polideportivo y Coto de caza para los beneficiarios del anterior convenio (personal activo y jubilado).

Desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo, queda extinguido cualquier derecho de caza sobre la Dehesa de Castilseras.

TÍTULO IX

Faltas y sanciones

CAPÍTULO I

Faltas

Artículo 72. *Faltas.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la Empresa en virtud de un incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en este Convenio Colectivo.

Toda falta cometida por el personal de la Empresa se clasificará, según su importancia, trascendencia y malicia en leve, grave y muy grave.

Artículo 73. *Faltas Leves.*

Son Faltas leves:

1.º El descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio.

2.º La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo inferior a veinte minutos.

3.º No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por causa justificada.

4.º Ausentarse momentáneamente del trabajo sin autorización del superior, siempre que dicha ausencia no pueda calificar la falta como grave o muy grave.

5.º Pequeños descuidos en la conservación de la herramienta, material, instalaciones o ropas de trabajo que facilite la Empresa.

6.º No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7.º No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

8.º Las conversaciones o discusiones durante la jornada de trabajo que puedan distraer al personal.

9.º Faltar al trabajo un día sin causa justificada o autorización previa.

10.º La embriaguez no habitual fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme o usando distintivos de la empresa.

Artículo 74. *Faltas Graves.*

Son Faltas Graves:

1.º La reiteración en la comisión de faltas leves.

2.º El descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que perturbe sensiblemente el Servicio.

3.º La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo superior a veinte minutos y aún la inferior cuando se derive un perjuicio importante para el servicio o hubiera de sustituir a un compañero por relevo de turno, así como el abandono de los puestos de trabajo en que deben ser relevado por un compañero aún después de terminada su jornada laboral, sin que se haya presentado aquél o hasta que se le provea de sustituto por sus superiores.

4.º Faltar al trabajo sin causa justificada dos días durante treinta o un solo día, si de la falta se deriva perjuicio grave para el servicio.

5.º Entregarse a juegos o distracciones de cualquier naturaleza estando de servicio.

6.º La simulación de enfermedad o accidente o la simulación maliciosa de padecer defectos orgánicos o funcionales, determinantes de la incapacidad laboral.

7.º La alegación de motivos falsos para la obtención de permisos o excedencia.

8.º No dar cuentas a los superiores o al personal de relevo del estado del trabajo y material cuando la Empresa lo tenga así ordenado, y en todo caso si de esta falta de información pueden derivarse perjuicios graves para el servicio o para las instalaciones de la Empresa en general.

9.º La mera desobediencia o falta de respeto no cualificados a sus superiores en cualquier materia del servicio.

10.º Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él o por cualquier otro procedimiento.

11.º La imprudencia, negligencia o descuido en el trabajo que afecten a la buena marcha del mismo.

12.º el abandono sin permiso del trabajo por tiempo superior a treinta minutos, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la Empresa.

13.º El descuido importante en la conservación de las herramientas, materiales, artículos o instalaciones de la Empresa o ropas de trabajo facilitadas por la misma.

14.º La falta notoria de respeto o consideración al público.

15.º Las disputas o discusiones violentas con los compañeros de trabajo durante el mismo.

16.º la realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para aquéllos herramientas de la Empresa sin permiso de la misma, aunque sea fuera de las horas de jornada.

17.º La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo por debajo de un nivel inferior al exigible, si se trata de personal sujeto a control o al normal en los demás casos.

18.º Falsear las horas de trabajo que se establezcan.

19.º No informar al Departamento correspondiente o a la Dirección, cuando se trate de mandos superiores o intermedios de la empresa, incluidos los vigilantes o Maestros, en el plazo máximo de una semana después de producido el hecho, y cuando se trata de Cronometradores preparadores u oficiales de Organización en las veinticuatro horas siguientes a su conocimiento de las variaciones de circunstancias en los trabajos de la Empresa confiados a su vigilancia o responsabilidad, en el primer caso, o de todos en el segundo, que puedan dar lugar a la revisión de los valores de las cantidades de trabajo establecidas.

20.º Si un trabajador de baja por enfermedad común se ausenta de la localidad donde tiene fijada su residencia sin permiso de la Empresa, se considera como falta grave. En el caso de que abandone su domicilio, pero no la localidad, deberá ser inmediatamente localizable por los Servicios Médicos, de no poder cumplirse tal objeto por desconocerse en su domicilio su paradero momentáneo, también se considerará falta grave.

Artículo 75. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1.º Reiteración en la comisión de faltas graves y, en especial, la tipificada en el número 20 del artículo anterior.

2.º Mas de cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el servicio de un mes o veinticinco en un año.

3.º Faltar al trabajo sin causa justificada cuatro días consecutivos.

4.º La imprudencia o negligencia notoria en el trabajo que ocasione accidentes personales o averías materiales graves o impliquen riesgo de que se produzcan.

5.º El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el ejercicio de su trabajo en general y muy en particular el caso del trabajador que encontrándose en situación de baja por accidente, enfermedad profesional o enfermedad común, se dedique a trabajar en otra Empresa o incluso en trabajos particulares.

6.º La sustracción de sus tres grados de tentativa, falta frustrada y consumada de cualquier producto, así como de efectos, útiles herramientas o materiales de toda clase que pertenezcan a la Empresa o a cualquier persona que preste servicio en la misma.

7.º Ser cómplice o encubridor de las faltas definidas en los apartados precedentes.

8.º Faltar por dolo o negligencia inexcusable a la fidelidad debida en el cumplimiento del trabajo confiado cuando éste consista en medir, pesar o contar, bien trabajos efectuados en o para la Empresa, bien útiles, herramientas, materiales o artículos que entren, salgan o existan en la Empresa.

9.º Cometer dolosamente o por negligencia inexcusable errores en la distribución de jornales primas o haberes de cualquier clase; descontar, disminuir o mermar en cualquier forma las cantidades que deban percibir los trabajadores por sus servicios o abonarles cantidades superiores a las señaladas por la Empresa.

10.º Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar daños en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

11.º La embriaguez durante el servicio.

12.º Revelar secretos de correspondencia o de documentos o datos de la Empresa de reserva obligada.

13.º Dedicarse a actividades que por su naturaleza pueden constituir deslealtad para la Empresa.

14.º Faltar al respeto y consideración, malos tratos de palabra y obra a los superiores y familiares de los mismos así como a sus compañeros de trabajo o subordinados dentro o fuera de la Empresa.

15.º El abuso de autoridad calificado.

16.º Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

17.º La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador, o sea de tal modo que produzcan queja justificada de sus compañeros de trabajo.

18.º Participar en agitaciones, trastornos o tumultos en los lugares de trabajo de la Empresa o en conflictos colectivos que no sigan el cauce reglamentario, agravándose especialmente la responsabilidad para quienes dirijan, provoquen o introduzcan estas actividades, y, en todo caso, si de resulta de las mismas se perjudicase de algún modo los intereses de la Empresa.

19.º La debilidad en el mando o la convivencia con sus subordinados, siempre que con ello se atente gravemente al principio de autoridad o resulte mermada la productividad laboral normalmente exigible.

20.º El abandono sin permiso del trabajo por tiempo superior a media jornada, o inferior si deriva perjuicio grave para el servicio.

21.º La publicación de gacetillas, artículo periodístico o suelto, o mediante cualquier otro medio de difusión que contenga datos o referencia a situaciones de la Empresa que, al transcender al público, puedan perjudicar sus relaciones comerciales o revelar información sobre producción y costo que por su naturaleza es materia reservada.

Artículo 76. *Faltas en Materia de Prevención de Accidentes, Seguridad e Higiene del Trabajo.*

Para la calificación en graves o muy graves de las faltas que cometa el personal de la Empresa por no hacer uso de los medios de prevención de accidentes o por no atenerse a las normas dictadas o instrucciones recibidas de sus superiores sobre seguridad e higiene en el trabajo, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

a) Si el autor ha incurrido o no en reiteración.

b) La magnitud de los daños causados o que puedan causarse en personas o cosas.

c) La responsabilidad personal derivada de ocupar un puesto de mayor o menor responsabilidad y mando dentro de la Empresa, o cuyo objeto sea precisamente la vigilancia de la materia de la Seguridad e Higiene del Trabajo.

Artículo 77. *Escala de Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse al personal por las faltas cometidas, según las circunstancias del caso y su mayor o menor trascendencia, serán las siguientes:

1.º Por faltas leves:

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

2.º Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta 30 días.
Inhabilitación para ascender a categoría superior por un plazo máximo de cuatro años.
Traslado de puesto de trabajo.

3.º Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de treinta a noventa días.
Inhabilitación definitiva para el ascenso.
Despido.

Artículo 78. *Procedimiento.*

Cualquier situación que pueda ser calificada como falta se informará inmediatamente al área de Personal quien iniciará el procedimiento sancionador correspondiente con aplicación de las normas laborales vigentes, y en todo caso a lo previsto en este Convenio.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. Las sanciones por faltas leves, graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La Empresa comunicará por escrito a los Representantes de los Trabajadores de manera simultánea al trabajador, en el caso de las faltas graves y muy graves, su decisión ya adoptada de sancionar y comunicada al interesado de imponer una sanción. Los Representantes de los Trabajadores podrán emitir informe contradictorio y no vinculante y serán oídos por la empresa en el plazo de tres días laborables a partir de la comunicación, pudiendo la Empresa, a la vista de dicho informe, proceder a modificar la sanción impuesta.

Artículo 79. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días.

Los plazos prescriptivos mencionados se computarán a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposición adicional primera. *Acuerdo vivienda técnicos.*

Conforme a lo recogido en el acuerdo de 21 de Enero de 1991, y en los términos expuestos en el mismo, se incluye como concepto salarial «Gratificación Vivienda» y con el valor que figura en la tabla salarial anexa.

Disposición final.

El presente Convenio anula y deja sin efecto el Reglamento de Trabajo del E.M.A. y cuantos acuerdos individuales o colectivos, que no se hayan declarado vigentes en su articulado, se opongan a lo que en el mismo se dispone.

ANEXO I

En el seno de la Mesa Negociadora como anexo al Convenio y en garantía de situaciones que se puedan ver dificultadas en su interpretación:

1.º Durante la vigencia del Convenio se mantendrá el denominado «Regalo de Navidad».

2.º La Ayuda de Estudios del número 2 del art. 72, y con carácter excepcional para el centro Oficinas Madrid, se mantiene en los mismos términos en que se concedió en 1995.

ANEXO II

Tabla de equivalencias

Áreas de actividad

Grupos profesionales	Categorías	
	Minería de exterior	Minería de interior
Titulados superiores.	Técnicos Superiores Exterior.	Técnicos Superiores Mina Interior.
Técnicos grado medio.	Técnicos Grado Medio Exterior.	Técnicos Grado Medio Minería Interior.
Administrativos.		

Grupos profesionales	Categorías	
	Minería de exterior	Minería de interior
Especialistas técnicos.	Especialistas Técnicos. Ayte. Técnico Seguridad.	Jefes Equipo Explotación.
Operarios cualificados.	Operarios Cualificados Exterior.	Operadores de Interior. Electromecánico.
Subalternos/Operarios.	Subalternos y Operarios.	Ayudante de Operador.

Tabla niveles retributivos básicos

Niveles	2 %	0,5 % Productividad	Total
26	2.346,54	11,50	2.358,04
25	2.194,38	10,75	2.205,13
24	2.042,22	10,01	2.052,23
23	1.900,95	9,32	1.910,27
22	1.760,05	8,63	1.768,68
21	1.662,37	8,14	1.670,51
20	1.519,83	7,45	1.527,28
19	1.475,87	7,23	1.483,10
18	1.435,03	7,03	1.442,06
17	1.329,47	6,52	1.335,99
16	1.197,71	5,88	1.203,59
15	1.148,50	5,63	1.154,13
14	1.121,60	5,50	1.127,10
13	1.087,19	5,33	1.092,52
12	1.064,57	5,22	1.069,79
11	1.037,99	5,09	1.043,08
10	995,79	4,88	1.000,67
9	974,77	4,78	979,55
8	952,49	4,67	957,16
7	918,69	4,51	923,20
6	910,48	4,47	914,95
5	882,08	4,32	886,40
4	854,65	4,19	858,84

Tabla de complementos

1. *Complemento de puestos de trabajo*

Descripción	2%	0,5% Productividad	Total
Prima Equipo Móvil	92,85	0,46	93,31
Jefatura de Departamento	653,15	3,20	656,35
Jefatura de Servicio	373,22	1,83	375,05
Jefatura de Sección	248,83	1,22	250,05
Jefatura de Unidad	124,39	0,61	125,00

2. *Complemento por cantidad o calidad de trabajo*

Prima de rendimientos de sondeos	2,5 %		
	Nivel 10	Nivel 8	Nivel 5
Devónicos y Piroclásticos:			
De 32,5 a 50 metros	13,79	10,54	7,28
De 50,1 a 120 metros	5,62	4,21	2,82
De 120,01 a final	4,48	3,33	2,22
Cuarcitas:			
De 21,46 a 33 metros	20,92	15,98	11,02
De 33,01 a 93,08 metros	6,56	4,92	3,28
De 93,09 a final	5,00	4,33	2,88

3. *Complementos por jornada*

Descripción	2%	0,5% Productividad	Total
Complemento Disponibilidad Equipo Móvil	272,12	1,33	273,45
Complemento Dispo. Ensayadores de Laboratorio	79,31	0,38	79,69
Complemento Festivos y Domingos (Art. 31)	21,62	0,11	21,73
Plus Mayor Dedicación:			
Ordenanzas Madrid	164,31	0,81	165,12
Plus de Nocturnidad 32)	108,09	0,53	108,62

4. *Complemento jornada especial sondeos*

Descripción	2%	0,5% Productividad	Total
Nivel 10	260,26	1,28	261,54
Nivel 8	208,21	1,02	209,23
Nivel 5	163,60	0,80	164,40

5. *Otros complementos*

Descripción	2%	0,5% Productividad	Total
Jefe de equipo de exterior	68,85	0,34	69,19
Jefe de equipo de interior	94,61	0,46	95,07
Ayuda comida sin desplazamiento	7,21	0,04	7,25
Gratificación vivienda	223,90	1,10	225,00

7776 *RESOLUCIÓN de 12 de abril de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Ciatesa Servicio de Asistencia, S. A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Ciatesa Servicio de Asistencia, S. A. (Código de Convenio n.º 9014902), que fue suscrito con fecha 20 de enero de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Delegado de personal en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 12 de abril de 2004.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO CIATESA SERVICIO DE ASISTENCIA, S. A.

CAPÍTULO I

Normas Generales

Artículo 1. *Ámbito.*

Ámbito Personal y Funcional.—El presente Convenio Colectivo afectará a Ciatesa Servicio de Asistencia, S. A., y a sus trabajadores, regulando las relaciones laborales de éstos con la citada empresa.