



CONSEJERÍA DE EMPLEO, MUJER Y POLÍTICAS SOCIALES

RESOLUCIÓN de 11 de agosto de 2014, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del "IV Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Río Narcea Recursos, SA". (2014061790)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Río Narcea Recursos, SA" (código de convenio 06001481012006), que fue suscrito con fecha 5 de mayo de 2014, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores.

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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 11 de agosto de 2014.

La Directora General de Trabajo,
IRENE MARIN LUENGO



IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RIO NARCEA RECURSOS, SA

AÑOS 2014, 2015 Y 2016

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito entre la Empresa Río Narcea Recursos, SA y su Comité de Empresa.

Artículo 1. Ámbito Territorial y Funcional.

El presente Convenio Colectivo se aplicará a la empresa Río Narcea Recursos, SA, en su centro de trabajo de Aguablanca en la provincia de Badajoz, así como a cualquier otro centro de trabajo que la empresa pudiera crear dentro de la Comunidad Autónoma de Extremadura, afectando a los trabajadores que desempeñen funciones de producción, mantenimiento, administración y cualesquiera otras radicadas en el centro de trabajo de referencia y estén incluidos en el ámbito personal del mismo.

Artículo 2. Ámbito Personal.

El Convenio será de aplicación a los que presten sus servicios, como trabajadores por cuenta ajena para las empresas incluidas en el ámbito funcional y territorial del mismo, excepción hecha de aquellos trabajadores que pertenezcan a los Grupos Profesionales I así como aquellos trabajadores pertenecientes al Grupo Profesional II que voluntariamente decidan su exclusión del Convenio Colectivo mediante acuerdo suscrito con la empresa regulándose en tal supuesto las condiciones de trabajo por lo pactado individualmente con tales trabajadores sin que les resulte de aplicación el presente Convenio Colectivo.

En el Capítulo relativo a clasificación profesional del presente Convenio Colectivo se define el Grupo Profesional I a los únicos efectos de determinar el colectivo excluido de la aplicación del Convenio Colectivo.

Artículo 3. Ámbito Temporal.

El presente Convenio Colectivo extenderá su vigencia por un período de 3 años, desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016.

El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma, sin perjuicio del carácter retroactivo de los incrementos salariales pactados desde el 1 de Enero de 2014.

Artículo 4. Denuncia, Plazo para la iniciación de las negociaciones y Duración de la negociación del nuevo Convenio.

Ambas partes acuerdan que el convenio quedará denunciado automáticamente en fecha 30 noviembre de 2016, debiendo dar comienzo las negociaciones en el mes de diciembre de 2016.

Asimismo, se establece un plazo máximo de 12 meses a contar desde la finalización de la vigencia del presente convenio, para negociar el nuevo convenio, manteniendo el presente convenio su vigencia hasta la firma del nuevo convenio.

**Artículo 5. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual. La modificación de alguna de las condiciones establecidas en el mismo, por disposición legal, resolución de autoridad administrativa o resolución judicial, por suponer la ruptura del equilibrio de las respectivas contraprestaciones, determinará el que las partes vuelvan a reunirse con el fin de negociar, tanto en el aspecto en cuestión como en su conjunto, el resto de lo convenido y de esta forma proceder al restablecimiento del equilibrio.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

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

- 1.º Interpretación, aplicación y desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del presente Convenio Colectivo durante su vigencia.
- 2.º Realización de tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.
- 3.º Conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo previstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
- 4.º Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo.

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

Cualquiera de las partes signatarias del presente Convenio podrá plantear a la Comisión Paritaria cualesquiera de las cuestiones enumeradas anteriormente. En el plazo máximo de 5 días laborables la citada comisión paritaria deberá reunirse para tratar de las cuestiones que le hayan sido planteadas, debiendo dictar resolución en el plazo máximo de 5 días. En el supuesto de que en el plazo antes indicado no se dictase resolución por discrepancias en el seno de dicha comisión paritaria, las partes signatarias acuerdan el sometimiento de las cuestiones controvertidas a la solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.



CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7. Organización del trabajo.

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

CAPÍTULO III

INGRESOS Y CONTRATACIÓN

Artículo 8. Período de Prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala, correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo:

Grupo Profesional III 6 meses.

Grupos Profesionales IV, V y VI..... 2 meses.

Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de Incapacidad Temporal cualquiera que sea el motivo de la misma. Durante el período de prueba por la empresa y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin necesidad de preaviso alguno y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 9. Contratación.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Artículo 10. Preaviso.

En caso de que el trabajador desee extinguir su contrato de trabajo de forma voluntaria, deberá comunicarlo a la empresa con quince días de antelación a la fecha de efectos y en caso de incumplimiento total o parcial del periodo de preaviso la empresa podrá deducir de la liquidación correspondiente el importe correspondiente a los días de preaviso incumplido.

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



CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, ASCENSOS Y MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 11. Criterios de Clasificación.

1.º Los trabajadores de la empresa estarán clasificados en Grupos Profesionales en atención a las funciones que se especifican en los apartados siguientes, a cuyo objeto se han tenido en cuenta factores de conocimientos, autonomía, complejidad, responsabilidad y capacidad de coordinación, tal y como a continuación se definen:

Conocimientos:

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

Autonomía:

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

Complejidad:

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

Responsabilidad:

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

Coordinación:

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

2.º Dentro de los Grupos Profesionales los trabajadores estarán adscritos a un Grupo Funcional tal y como se determinará en los artículos siguientes.



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

- 3.º Con carácter general el trabajador desarrollará las tareas propias de su Grupo Profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.
- 4.º Cuando se desempeñen, habitualmente y dentro de las condiciones estipuladas en esta norma, funciones propias de dos o más Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones más relevantes a las que, dentro del conjunto de su actividad dedique mayor tiempo.
- 5.º La enumeración de los Grupos Profesionales que se establece no supone obligación para la empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. Por otro lado esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación al puesto de trabajo.
- 6.º El sistema de clasificación servirá de base para la fijación de la contraprestación económica de los trabajadores, pudiendo fijarse para cada Grupo Profesional distintos niveles salariales.
- 7.º En el anexo I se establece tabla de equivalencias entre los puestos de trabajo de la empresa y los correspondientes Grupos Profesionales.

Artículo 12. Definición de los Grupos Funcionales.

A efectos de aplicación de este Convenio, se considerará como Grupo Funcional el conjunto de funciones y cometidos que por el carácter de su actividad dotan a un trabajo de diferenciación frente a otros en naturaleza y contenido.

Los Grupos Funcionales, en los que los trabajadores afectados por el presente Convenio quedarán encuadrados, son los siguientes:

Grupo a). Cuadros Técnicos y Directivos.

Quedan encuadrados en este Colectivo los trabajadores que, estando en posesión de un título académico y con la competencia requerida para ello, desempeñan funciones de contenido técnico relativas a la investigación y desarrollo de los productos, procesos de trabajo o sistemas de gestión y/o desarrollan cometidos que impliquen planificar, organizar, coordinar e integrar las actividades rectoras del funcionamiento de la empresa.

Colectivo b). Técnicos y Profesionales de Organización y Gestión.

Quedan encuadrados en este Colectivo los trabajadores que, con la competencia adecuada para ello, desempeñen funciones especializadas de carácter técnico, administrativo o comercial que impliquen la obtención y tratamiento de datos relativos a la gestión, realizar análisis y ensayos, supervisar y controlar actividades relativas a los procesos productivos o proporcionar a otras personas información, atención y servicio, así como relaciones con clientes y proveedores.

***Colectivo c). Profesionales de Mina, Planta de Tratamiento y servicios auxiliares.***

Quedan encuadrados en este Grupo los trabajadores que, con la competencia adecuada para ello, desempeñen funciones operativas relacionadas directa o indirectamente con el desarrollo de las actividades productivas propias de la empresa, incluyendo las labores de mantenimiento de equipos e instalación, así como labores de carácter auxiliar.

Artículo 13. Descripción de los Grupos Profesionales.**GRUPO PROFESIONAL I.**

Los trabajadores incluidos en este Grupo Profesional, tienen la responsabilidad directa en la gestión, planificación, integración y coordinación del área o áreas funcionales que les sean asignadas. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, participan. En las actividades de dirección de la actividad de la empresa.

Son trabajadores con una formación básica equivalente a titulado universitario de grado superior y una especialización adquirida a través de una amplia experiencia en su actividad, complementado con formación específica especializada.

GRUPO PROFESIONAL II.

Los trabajadores pertenecientes a este Grupo, están incluidos en la estructura de Cuadros y Asimilados de la Empresa, tienen la responsabilidad directa en la dirección, gestión, planificación, integración y coordinación del área o áreas funcionales que les sean asignadas, pudiendo ejercer labores de supervisión a través de niveles intermedios y tomar decisiones o participar en su elaboración y en la definición de los objetivos, desempeñando sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Son trabajadores con una formación básica equivalente a titulado universitario de grado superior y/o una especialización adquirida a través de una amplia experiencia en su actividad, complementado con formación específica especializada.

GRUPO PROFESIONAL III.

Los trabajadores incluidos en este Grupo Profesional son aquellos que con cierto grado de autonomía, iniciativa, responsabilidad y capacidad de resolución de problemas técnicos o prácticas propios de su campo de actuación, realizan labores de coordinación de un área o negociado para lo cual tiene asignado un equipo de colaboradores o bien desempeñan cometidos relacionados con investigación, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otras de análoga naturaleza. Su autonomía e iniciativa en la toma de decisiones está supeditada a las directrices globales (generales) diseñadas por sus superiores jerárquicos.

Son trabajadores con una formación universitaria o asimilable, con un alto grado de especialización en una actividad específica y/o experiencia profesional acreditada en el ámbito de su actuación.

GRUPO PROFESIONAL IV.

Los trabajadores de este Grupo están sujetos al seguimiento de instrucciones de carácter general, gozando de una cierta autonomía, responsabilidad e iniciativa para organizar el traba-



jo propio y el de otras personas, actuando bajo una supervisión genérica. Se incluyen en este Grupo aquellos trabajadores que desempeñen labores de trabajo técnico especializado con una autonomía subordinada en la toma de decisiones a la aprobación de personas del nivel o niveles superiores.

Son trabajadores con formación de BUP o enseñanzas especializadas, con una acreditada experiencia en su ámbito de actuación.

GRUPO PROFESIONAL V.

Los trabajadores de este Grupo están sujetos al seguimiento de las prácticas y procedimientos de trabajo normalizados existentes en la organización. Su iniciativa, autonomía y responsabilidad están orientadas a determinar y organizar el trabajo propio y el de otras personas, actuando bajo una supervisión genérica sobre resultados alcanzados.

Desarrollan esfuerzo físico y preferentemente una actividad mental para abordar situaciones y problemas cuya resolución comportan una comprensión y análisis de los mismos, así como mantener relaciones sociales que influyan positivamente en el comportamiento de otras personas.

Es deseable una formación en el ámbito de BUP o Formación Profesional de 2.º Grado, o bien una especialización profesional adquirida a través de la experiencia o formación complementaria

GRUPO PROFESIONAL VI.

Los trabajadores de este Grupo están sujetos al seguimiento de prácticas y procedimientos de trabajo muy normalizados, con autonomía muy limitada a tomar iniciativas bajo una supervisión directa o sistemática. Se incluyen en este Grupo tanto aquellos trabajadores que en el desempeño de sus funciones requieren esfuerzo físico como aquellos en los que prime el trabajo de carácter administrativo y que no necesitan formación específica, salvo ocasionalmente un período de adaptación.

En ambas divisiones funcionales es deseable una formación en el ámbito de BUP o Formación Profesional de 2.º Grado, Graduado escolar o bien una especialización profesional adquirida a través de la experiencia o formación complementaria.

En todo caso, las titulaciones mencionadas en cada uno de los apartados del presente artículo no pretenden sino definir el perfil deseable para cada uno de los grupos no suponiendo en ningún caso la falta de posesión de dichos títulos académicos una limitación en lo relativo a la evolución profesional.

Artículo 14. Movilidad Funcional.

Podrá llevarse a cabo la movilidad funcional en los términos, procedimientos y períodos temporales y de referencia previstos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anteriormente indicado, y para hacer efectiva la movilidad funcional, es voluntad de ambas partes que los trabajadores adquieran una formación teórica y práctica adecuada sobre el sistema productivo de la empresa, incluyendo la formación en prevención de riesgos laborales relacionados con su puesto de trabajo.



Con tal finalidad la empresa elaborará los planes de formación específicos para los distintos puestos de trabajo, siendo tal formación de carácter obligatorio para aquellos trabajadores a los que se comunique su inclusión en los cursos.

La formación se llevará a cabo dentro de la jornada laboral y en el supuesto de que esto no sea posible cada hora de formación fuera de la jornada se abonará a razón del precio establecido para la hora extraordinaria.

Las alteraciones que se pudieran producir en la distribución de la jornada del trabajador como consecuencia de la asistencia a los programas formativos en ningún caso tendrá la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Artículo 15. Promoción Interna.

Cuando se produzcan vacantes o nuevos puestos de trabajo, se informará al Comité del perfil del puesto, publicándose en el Tablón de anuncios la vacante a cubrir, pudiéndose presentar todos los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas, independientemente del Grupo profesional al cual pertenezcan.

La empresa decidirá la asignación de la vacante al candidato que considere más adecuado o en su caso decidirá cubrir el puesto mediante contratación externa.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

Artículo 16. Conceptos retributivos.

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

16.1. Salario base de clasificación.

Es la parte de retribución por unidad de tiempo que los trabajadores percibirán por razón de su clasificación profesional y estará constituido por la cuantía que para cada grupo figura recogido en el anexo II del presente Convenio Colectivo, que recoge en su cuantía anual el importe de las dos gratificaciones extraordinarias.

Dentro de cada Grupo profesional se establecen hasta un total de tres niveles retributivos, para los diferentes puestos de trabajos incluidos en dicho grupo profesional.

16.2. Complemento ad personam.

Este concepto incorporará las condiciones particulares de carácter exclusivo y personal más beneficioso que a título individual tengan los trabajadores afectados por el presente Convenio como consecuencia de las condiciones laborales que mantenían con anterioridad a la firma del mismo, así como aquellas cantidades que viniera abonando la empresa o abone en el futuro por acuerdo o decisión voluntaria.



16.3. Plus de nocturnidad.

Con carácter general, las horas trabajadas en el período comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas por aquellos trabajadores sujetos a Jornada partida, se pagarán con un complemento de 3.68 euros por hora realizada.

El personal en régimen de turnos que deba realizar horas nocturnas en el período comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas por razón de su turno, percibirá un plus de nocturnidad de cuantía de 1,20 euros por cada hora nocturna que realice dentro de su jornada a turnos. Esta cantidad se actualizará en los años 2015 y 2016 de conformidad con lo establecido en el artículo 17 "Incrementos salariales" del presente convenio colectivo.

16.4. Plus de Turnicidad.

Aquellos trabajadores que realicen una jornada distribuida a lo largo de los 365 días del año en turnos de mañana y tarde, así como aquellos que se encuentren en régimen de turnos de mañana, tarde y noche de lunes a viernes un complemento del 20 % del Salario base de clasificación por cada jornada efectiva de trabajo realizada con sujeción a tales turnos, percibiendo los trabajadores que realicen una jornada distribuida a lo largo de los 365 días del año en turnos de mañana-noche el 23 % del salario base de clasificación por cada jornada de trabajo efectivo en tales condiciones, compensando las cuantías establecidas tanto la turnicidad como la nocturnidad.

Aquellos trabajadores, que de forma continuada, realicen su jornada en turnos de semanas completas de lunes a viernes, mañana/tarde o tarde/noche, percibirán el 6 % de salario base mensual de su categoría según convenio, proporcionalmente al número de turnos realizados ese mes.

16.5. Plus de Interior de Galería.

Aquellos trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en el interior de mina y que por necesidades del servicio, tengan que trabajar ocasionalmente en la Galería, percibirán la cantidad de 3.68 euros por cada hora trabajada en el interior.

16.6. Plus sustitución jefe de relevo.

Aquellos trabajadores que sean designados para la realización de labores de sustitución de un jefe de relevo con el objeto de cubrir sus ausencias, percibirán por cada día de trabajo una cantidad igual a la diferencia existente entre su Salario Base de Clasificación y el del nivel salarial correspondiente al jefe de relevo.

16.7. Plus de trabajo en el interior de Molino de bolas y Molino Sag.

Durante toda la vigencia del convenio y con efectos a partir de su firma, se abonarán la cantidad fija de 1,5 euros por cada hora completa que se preste servicios en el interior cualquiera de los dos molinos de la planta de proceso. Las personas y el número de horas en el interior constarán en el documento de autorización firmado por dos jefes. No aplica el incremento establecido en el artículo 17 del presente convenio colectivo.



16.8. Plus de disponibilidad (Retén).

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

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

La situación de disponibilidad en ningún caso será computable como jornada de trabajo y dará derecho a la percepción de un plus en la cuantía de 220,95 euros por cada semana de efectiva disponibilidad, cantidad con la que se compensa tanto la situación de disponibilidad como los posibles desplazamientos que al efecto tuviese que realizar el trabajador por dicha causa.

16.9. Plus de domingos y festivos.

Aquellos trabajadores que presten sus servicios en domingos y festivos y no estén sujetos a un sistema de turnos de 365 días al año o en situación de disponibilidad (retén), percibirán un plus en la cuantía de 16 euros por cada domingo o festivo trabajado en 2014. Dicha cantidad también se abonará durante el año 2015. El año 2016 incrementará su importe de conformidad con lo establecido en el artículo 17 "Incrementos salariales" del presente convenio colectivo.

16.10. Gratificación por trabajos en fechas especiales.

Los trabajadores que presten sus servicios en la Fiesta de la comunidad Autónoma, Santa Bárbara, 1 de enero y 1 de mayo, percibirán una gratificación por importe 119,68 euros para quienes realicen jornada de 12 horas, 101,88 euros para quienes realicen jornada de diez horas y de 95,74 euros para quienes realicen jornada de 8 horas.

Los trabajadores que presten sus servicios los días 6 enero, Jueves Santo, Viernes Santo, 15 de agosto, 12 de octubre y 1 de noviembre, se abonará una gratificación de 16 € los años 2014 y 2015. La anterior cantidad se actualizará en el año 2016 con el incremento pactado en el Artículo 17 "Incrementos Salariales" del presente convenio colectivo.

Sí la prestación de servicios se produce los días 24, 25 y 31 de diciembre la cantidad a percibir por el concepto de gratificación será de 239,34 euros para una jornada de 12 horas, 196,40 euros para una jornada de diez horas y 159,56 euros para jornadas de 8 horas.

Los trabajadores que los días 24 y 31 de diciembre presten sus servicios en los turnos de noche de 12 horas percibirán, durante la vigencia del convenio, la cantidad de 400 euros, o parte proporcional si el empleado trabajase menos de 12 horas.



Las gratificaciones establecidas en el presente artículo no son acumulables al Plus de trabajo en domingos y festivos por lo que los trabajadores con derecho a percibir estas gratificaciones no tendrán derecho a la percepción del Plus regulado en el apartado 9 del presente artículo.

16.11. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio devengarán dos gratificaciones extraordinarias, en verano y en Navidad, cada una de ellas por el importe de una mensualidad correspondiente al salario base, clasificación más complemento ad personam.

Las gratificaciones extraordinarias se devengarán de la siguiente forma:

- Paga de Verano, por el periodo comprendido entre el 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de Navidad, por el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

16.12. Premio de natalidad y nupcialidad.

Se establece la cantidad de 240 euros, por el nacimiento o adopción de un hijo del trabajador. Igual importe percibirá el trabajador por contraer matrimonio o constitución formal de pareja de hecho. El trabajador acreditará los hechos anteriores mediante libro de familia o certificación del registro público que proceda en el caso de las parejas de hecho. No aplica el incremento establecido en el artículo 17 del presente convenio colectivo.

16.13. Ayuda escolar.

Se establece una ayuda para todos aquellos hijos de trabajadores que cursen estudios reglados (según Ministerio de Educación) de 120 euros anuales, pagadera en el mes de septiembre. Dejarán de percibirse por el empleado el año en que el alumno cumpla 23 años.

No se aplica el incremento pactado en el artículo 17 del presente convenio colectivo.

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

Artículo 17. Incremento Salarial.

En las tablas salariales que se incluyen en el anexo II se reflejan los salarios para los distintos grupos salariales y niveles correspondientes, en las cuantías vigentes para el año 2014, una vez efectuado el incremento pactado del 2 % inicial para dicho año 2014. Si finalmente el resultado de sumar IPC real del año 2014 más el 0,5 % fuese superior al 2 %, las tablas salariales serán revisadas al alza con efecto retroactivo 1 de enero 2014, únicamente por la diferencia. Todos los conceptos del artículo 16 serán incrementados en la misma forma anteriormente indicada.

Para el año 2015 las tablas salariales contenidas en el anexo II, así como el resto de los conceptos salariales establecidos en el artículo 16, se incrementarán en un 2 %. En caso de que, finalmente, el resultado de sumar el IPC real del año 2015 más el 0,5 % fuese superior al 2 %, las tablas salariales serán revisadas al alza con efecto retroactivo 1 de enero 2015, únicamente por la diferencia.



las tablas salariales del 2015 y los conceptos del artículo 16, serán revisados al alza con efecto retroactivo 1 de enero 2015, únicamente por la diferencia.

Año 2014: incremento del 2 %, o si fuera superior, IPC real 2014 + 0,5 %.

Año 2015: incremento del 2 %, o si fuera superior, IPC real 2015 + 0,5 %.

Año 2016: incremento del 2 %, o si fuera superior, IPC real 2016 + 0,5 %.

Para el año 2016 las tablas salariales contenidas en el anexo II, así como el resto de los conceptos salariales establecido en el artículo 16, se incrementarán en un 2 %. En caso de que, finalmente, el resultado de sumar el IPC real del año 2016 más el 0,5 % fuese superior al 2 %, las tablas salariales de 2016 y los conceptos del artículo 16, serán revisados al alza con efecto retroactivo 1 de enero 2016, únicamente por la diferencia.

Los atrasos de este incremento salarial correspondientes al año 2014 se abonarán en la nómina del mes siguiente al de la firma del presente convenio.

En todo caso, se excluyen de los anteriores incrementos los conceptos económicos del presente convenio que tengan una vigencia o una regulación propia, respetando así los pactos entre las partes en aquellos conceptos estables durante la vigencia del convenio.

Artículo 18. Plus de Transporte y Distancia.

Para los años 2014, 2015 y 2016 se establece como concepto retributivo extrasalarial, de carácter consolidable, un plus de transporte y distancia para todo el personal por importe de 420 euros anuales, abonables en mensualidades iguales. No se aplica el incremento pactado en el artículo 17 del presente convenio colectivo.

Artículo 19. Abono del salario y anticipos.

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

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

Cada trabajador podrá solicitar como anticipo de sus salarios devengados netos hasta el 90 % de los mismos que serán descontados en la nómina del mes al cual corresponda el anticipo.

Artículo 20. Cuota sindical.

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

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

Artículo 21. Dietas.

En los casos en que sea preciso el desplazamiento del centro de trabajo para prestar servicios en lugar distinto al centro de trabajo la empresa sufragará los gastos de manutención y



alojamiento en que se incurra con obligación por parte del trabajador de aportar los justificantes de los gastos.

El importe de los gastos a abonar por la empresa estará limitado a 12.75 euros en el caso de que no sea preciso pernoctar y 31.89 euros en el caso de que si sea necesario pernoctar fuera del domicilio sin que en esta cantidad se incluya los gastos de alojamiento que serán sufragados directamente por al empresa quien se encargará de su búsqueda y contratación.

Artículo 22. Prestación complementaria en situaciones de incapacidad temporal.

En los casos de incapacidad temporal por accidente de trabajo, la empresa complementará las prestaciones de la seguridad social hasta el 100 % del salario fijo del trabajador desde el primer día de la baja.

En el caso de que la incapacidad temporal sea derivada de contingencias comunes, la empresa complementará hasta el 90 % del salario fijo desde el tercer día de baja.

Artículo 23. Seguro de accidentes.

La empresa suscribirá una póliza con una compañía de seguros al objeto de garantizar para las contingencias que a continuación se señalan las indemnizaciones que se detallan:

Riesgos asegurados	Suma asegurada
Fallecimiento por accidente	2 veces el salario bruto fijo anual
Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo por accidente	2 veces el salario bruto fijo anual
Incapacidad permanente total para la profesión habitual por accidente	2 veces el salario bruto fijo anual
Gran invalidez por accidente durante las 24 horas del día	2 veces el salario bruto fijo anual
Incapacidad permanente parcial para todo trabajo por accidente	Según baremo establecido en condiciones especiales

Las cantidades anteriormente señaladas no son acumulativas entre sí y a los efectos de determinar el salario bruto anual se considerará el percibido por el trabajador con carácter fijo sin inclusión de pluses o compensaciones de carácter extraordinario.

CAPÍTULO VI

TIEMPO DE TRABAJO Y SU DISTRIBUCIÓN

Artículo 24. Jornada.

La jornada en cómputo anual se establece para los trabajadores de exterior en 1.760 horas de trabajo efectivo, computándose desde que el trabajador inicia su actividad en el puesto de trabajo hasta que finaliza su trabajo en el referido puesto.

Los trabajadores de interior desempeñaran una jornada de 1.530 horas de trabajo efectivo computándose el tiempo de trabajo en idéntica forma que la establecida en el párrafo anterior.

**Artículo 25. Calendario laboral.**

Anualmente se elaborarán los calendarios laborales para las distintas actividades de la empresa, considerándose como días laborables los 365 días del año, estableciéndose turnos de trabajo rotativos de mañana tarde y noche, pudiéndose establecer jornadas de hasta doce horas diarias.

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

En aquellos calendarios en los que la jornada continuada exceda de seis horas se establecerá un descanso de quince minutos que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Se establecerá para los años 2014, 2015 y 2016 una jornada intensiva para el personal de mantenimiento, que venía trabajando en régimen de jornada normal partida, para el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. El horario de trabajo en jornada intensiva será de 6:00 a 14:00 horas.

Los empleados que trabajan a turnos de doce horas, podrán disponer la fecha de los días compensatorios de jornada anual en el mismo número de días compensatorios de jornada anual que los empleados a turno partido (cuatro — según el año— aproximadamente), siempre y cuando se cumplan las condiciones siguientes: que no estén ausentes por este motivo más de dos empleados del mismo turno y que todas las necesidades del servicio durante el tiempo de disfrute del día compensatorio estén cubiertas. En todo caso, cuando se solicite un día compensatorio, será necesario esperar a la confirmación de la persona que cubrirá el turno del empleado que solicita el día compensatorio.

Artículo 26. Distribución irregular de la jornada.

En función de las necesidades productivas la empresa podrá proceder a establecer para los trabajadores adscritos al Departamento de Mantenimiento prolongaciones de jornada o a fijar como laborables determinados días que no estén contemplados como tales en el calendario laboral del trabajador.

La posibilidad de modificación de los horarios de los trabajadores de mantenimiento en los términos pactados en el presente artículo sólo podrá afectar a un máximo de 120 horas al año.

Las primeras 80 horas de distribución irregular de jornada tendrán la consideración de horas extraordinarias siempre que efectivamente supongan un exceso de jornada sobre la pactada en el convenio y serán retribuidas como tales. Las horas que superen las 80 serán compensadas con descanso en el cuatrimestre siguiente a la fecha en que se produjo la prolongación de la jornada.

Artículo 27. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas trabajadas en exceso sobre la jornada establecida en el calendario laboral o la que se establezca por aplicación de la posibilidad de distribución irregular de jornada y siempre que la realización de las mismas suponga un exceso sobre la jornada anual establecida.



Como regla general la realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario si bien serán de obligatoria realización además de las de fuerza mayor, aquellas que resulten necesarias para la realización de aquellas labores de mantenimiento necesarias para la continuidad de la actividad productiva para la atención de pedidos y en general para la realización de cualquier actividad necesaria para la actividad de la empresa, que en caso de no ser realizada de forma urgente pudiera generar daños de cualquier tipo a la empresa.

Las horas extraordinarias serán abonadas bien con descansos equivalentes a disfrutar en los cuatro meses siguientes a su realización en las fechas que de común acuerdo establezcan empresa y trabajador o bien serán compensadas económicamente en la cuantía de 14,73 euros la hora.

Se considerarán horas extraordinarias nocturnas las realizadas en el período comprendido entre las 22,00 y las 6,00 horas, estas horas extraordinarias nocturnas, cuando no sean compensadas con descansos equivalentes, se retribuirán en la cuantía de 18,41 euros/hora.

Artículo 28. Vacaciones.

Las vacaciones serán de 22 días laborables para los trabajadores con jornada diaria de 8 horas o el equivalente a 176 horas laborables para otro tipo de jornadas sin que en ningún caso la equivalencia sea inferior a treinta días naturales.

El personal que no haya trabajado la totalidad del año disfrutará la parte proporcional al tiempo trabajado.

Las vacaciones habrán de disfrutarse por periodos mínimos de cinco días laborables y con carácter anual se elaborará un calendario con las fechas de disfrute de las mismas, debiendo tener conocimiento el trabajador de tales fechas con una antelación mínima de tres meses al inicio de su disfrute.

CAPÍTULO VII

REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO

Artículo 29. Facultad disciplinaria.

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

Artículo 30. Concepto.

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

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

**Artículo 31. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Si de estos retrasos se derivan, por la función especial del trabajador, perjuicios para el trabajo encomendado, la falta se calificará de grave.
2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la razón de la ausencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. Ausencia injustificada del puesto de trabajo.
4. Las discusiones con compañeros aunque no se produzcan en presencia del público en el centro de trabajo.
5. La falta de asistencia injustificada a los cursos de formación organizados por la empresa, siempre que se hagan en horario de trabajo.
6. Descuidos en la conservación del material, ropa de trabajo, limpieza orden e higiene de los locales, etc., sin consecuencias perjudiciales
7. No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que afecten a la Seguridad Social, Hacienda, etc., así como el cambio de domicilio. La falsedad en estos datos se considerará falta GRAVE.
8. La permuta de turno o puesto de trabajo sin autorización, si no se produce perjuicio para la Empresa.
9. La inexactitud o incumplimiento de plazos en los datos, partes o informes que hayan de facilitarse, sin que se deriven perjuicios para la Empresa.
10. Usar el nombre de la Empresa para fines particulares sin permiso de la Dirección.
11. Llevar en el puesto de trabajo prendas de vestir, calzado y objetos que aumenten el riesgo de accidente.
12. Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

Artículo 32. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Faltar de 1 a 3 días al trabajo durante un periodo de 30 días naturales sin causa que lo justifique si como consecuencia de dicha ausencia se causara grave perjuicio a la Empresa, sería considerada como falta Muy Grave.
2. No notificar la razón de la ausencia al trabajo dentro de las 72 horas siguientes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.



3. No hacer cursar a la empresa en el plazo legal de cinco días el parte de baja por incapacidad laboral transitoria o los partes de confirmación en el plazo de cuarenta y ocho horas desde la fecha de dichos documentos.
4. El incumplimiento de las funciones encomendadas con perjuicio para el trabajo.
5. La embriaguez o el uso de drogas cuando no sea de manera habitual.
6. Simulación de la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
7. El quebrantamiento del secreto profesional.
8. Los daños o deterioros en las mercaderías o pertenencias de la empresa, cuando se produzcan por negligencia.
9. Discusiones, alborotos, riñas o juegos dentro del centro de trabajo, incluso fuera de las horas de trabajo, que produzcan notorio escándalo.
10. La desobediencia a los mandos en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, sería considerada como falta MUY GRAVE.
11. No prestar la atención debida al trabajo encomendado, así como la negligencia o desidia que afecten a la buena marcha del mismo, o sea causa de accidente.
12. Las bromas malintencionadas que menoscaben la dignidad personal, así como ofender o amenazar a un compañero, subordinado o mando, empleando palabras procaces o malsonantes.
13. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta MUY GRAVE. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio la no-utilización de las prendas o medios de seguridad de carácter obligatorio.
14. Ausentarse del puesto de trabajo o abandonar el centro de trabajo sin autorización, si como consecuencia de ello se organizase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo.
15. Encubrir al autor/es de faltas consideradas GRAVES o MUY GRAVES.
16. Cambiar arbitrariamente el turno u horario de trabajo, que produzca perjuicio para la Empresa.
17. El incumplimiento de las Normas de seguridad establecidas con carácter general por la empresa o las específicas del puesto de trabajo.
18. La primera y la segunda ocasión en que los resultados del test de alcoholemia sean superiores a 0,15 miligramos en aire espirado. La primera ocasión se sancionará únicamente con un día de suspensión de empleo y sueldo (el día del control de alcoholemia).

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

**Artículo 33. Faltas muy graves.**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de 30 días naturales, o durante tres días aislados anteriores o siguientes a festivos en el mismo periodo. No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención del trabajador, si éste es absuelto, posteriormente, de los cargos que le hubieren imputado.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar, donde se haya desplazado por cuenta de la misma.
4. Los malos tratos de palabra u obra a compañeros de cualquier categoría.
5. Los delitos de robo, estafa, malversación o cualquier otra clase de delito común, cometidos fuera de la Empresa, que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.
6. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda la manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad, así como pretender que un accidente no laboral, sea cualificado como laboral o in-itinere.
7. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas en horas de trabajo o introducir bebidas alcohólicas en el puesto de trabajo, sin la debida autorización.
8. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a extraños a la misma, datos de reserva o sigilo obligado, que hayan sido expresamente calificados como tales.
9. Realizar actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa, actos de espionaje, sabotaje u otros que afecten a la Empresa, aunque no sean constitutivos de delito.
10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a mandos, compañeros, subordinados o a sus familiares, así como las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva.
11. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso, o dormirse en horas de trabajo.
13. La disminución no justificada y continuada en el rendimiento de trabajo.



14. Realizar sin autorización trabajos particulares durante la jornada de trabajo, o hacer uso de máquinas, herramientas y material de la Empresa, aún fuera de las horas de trabajo, incluyéndose la utilización de los medios informáticos puestos a disposición del trabajador por parte de la empresa, para fines de carácter particular.
15. Las frecuentes e injustificadas riñas o pependencias con los compañeros de trabajo.
16. Las agresiones y ofensas verbales o físicas de carácter sexual, sin distinción de sexo.
17. Las faltas consideradas como GRAVES, de mediar mala fe manifiesta u otros agravantes.
18. La reincidencia en faltas GRAVES, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
19. Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.
20. La tercera ocasión en que el resultado del test de alcoholemia sea superior a 0,15 miligramos en aire aspirado.

Artículo 34. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

La sanción de faltas GRAVES y MUY GRAVES requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha de los hechos que la motivaron.

La Dirección dará cuenta simultáneamente al interesado y al Comité de Empresa, de toda sanción por falta MUY GRAVE que imponga. Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta tres meses después de la fecha de imposición.

Artículo 35. Sanciones.

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

- a) Por faltas LEVES:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.
- b) Por faltas GRAVES:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 20 días.
- c) Por faltas MUY GRAVES:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
 - Despido.



CAPÍTULO VIII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 36. Principios Generales.

1. En materia de Seguridad y Salud se está a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo vigentes, a la normativa específica a la actividad minera, el Reglamento de Seguridad Minera, ITC'S complementarias, así como las Disposiciones Internas de Seguridad.
2. La Prevención de Riesgos Laborales está integrada en la actividad de la empresa.
3. La participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales se realiza a través de los órganos de representación reconocidos legalmente y existentes en la explotación minera.

Son órganos consultivos el Comité de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención.

El Comité de Seguridad y Salud está formado por los Delegados de Prevención de una parte, y por los representantes de la empresa en un número igual al de los Delegados de Prevención.

El Comité de Seguridad y Salud se reúne trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

4. Rio Narcea Recursos tiene implantada una sistemática que le permite llevar a cabo la continua identificación de los peligros, así como la evaluación y control de los riesgos de los mismos, conforme con su sistema de gestión de la prevención.
5. La empresa elabora y mantiene al día el Documento de Seguridad y Salud.
6. Los trabajadores deben recibir la información, las instrucciones, la formación y el reciclaje necesarios para preservar su seguridad y salud.
7. Previamente a la incorporación a la empresa, cada trabajador realiza un reconocimiento médico que evalúa su capacidad para el desarrollo de las funciones del puesto de trabajo que esté previsto ocupar. Sólo pueden ser admitidas, como de nuevo ingreso las personas que, sometidas a examen médico apropiado, no padezcan enfermedad o defecto físico o psíquico que represente limitación para trabajar en el puesto de trabajo a desempeñar.
8. En la investigación de los accidentes intervienen junto al técnico de prevención, el mando inmediato del trabajador y un delegado de prevención.

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

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



9. En el mes de julio y enero, se ingresa junto a la nómina del mismo mes el importe de 38 euros o cantidad equivalente al periodo que la persona estuvo dada de alta en la empresa, por el concepto de "material de aseo personal", para todos los trabajadores de Rio Narcea Recursos, SA.

Artículo 37. Protección de la maternidad.

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

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

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

CAPÍTULO IX**ACOSO MORAL Y SEXUAL****Artículo 38. Declaración de Principios.**

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

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

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

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

**Artículo 39. Medidas preventivas.**

Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

La Empresa establecerá los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederá a la evaluación de los mismos y promoverá, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

Artículo 40. Definición del acoso moral y sexual.

A los efectos del presente Procedimiento, se entiende por:

ACOSO MORAL.

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

Al trabajador/a se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.

Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.

Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.

Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.

Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.

Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.

Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.

ACOSO SEXUAL.

Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.



No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

- Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual.
- Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.
- Cartas o notas con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.
- Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.
- Toda agresión sexual.

Disposición adicional primera.

Ambas partes acuerdan que, en caso de crearse nuevos puestos de trabajo como consecuencia de la explotación minera de interior, las nuevas condiciones de trabajo sean negociadas entre la representación de los trabajadores y la dirección de la empresa.

Disposición adicional segunda.

Se equiparan a todos los efectos, la condición de "matrimonio" y "pareja de hecho legalmente acreditada".

Disposición adicional tercera. Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a los trabajadores y Empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterán, a los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, y a los procedimientos establecidos mediante los Acuerdos Interprofesionales de ámbito Autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un nuevo Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de al menos un año a contar desde el inicio de ésta.



- c) Los conflictos surgidos por discrepancias en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- e) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Mediante la presente Disposición Adicional se expresa la adhesión de las partes a los procedimientos previstos en el párrafo primero de la misma, con el carácter de eficacia general y en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a la Empresa, representaciones sindicales y Trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial.



ANEXO I: TABLA DE EQUIVALENCIA ENTRE LOS GRUPOS PROFESIONALES Y PUESTOS DE TRABAJO

Grupo Profesional	Niveles	Puestos de Trabajo
III	Nivel I:	Jefe de Turno de Planta, Jefe de turno de Equipo Mantenimiento Mecánico
	Nivel II:	Jefe de Turno de Laboratorio, Encargado de Preparación de Muestras, Responsable de Compras, Responsable de Almacén, Responsable de Administración. Técnico de mina
IV	Nivel I:	Polivalente, Oficial 1ª Mantenimiento, Sondista, Maquinista
	Nivel II:	Delineante, Oficial 1ª Administrativo
	Nivel III:	Oficial 2ª Mantenimiento, Analista de Laboratorio 1ª, Práctico de Topografía, Supervisor de Mina, Técnicos Metalurgia, Operador Multitareas, Oficial 2ª almacenero
V	Nivel I:	Operario Planta, Operario Reactivos, Operario Balsa Exteriores, Ayudante de Sondeos, Técnico Informático
	Nivel II:	Oficial 3ª /Ayudante de Mantenimiento, Operario de Concentrado, Operario de Metalurgia, Operario de Preparación de Muestras, Almacenero, Secretaria, Oficial 2ª Administrativo, Analista de Laboratorio, Oficial 3ª Mina
	Nivel III:	Auxiliar Técnico Informático
VI	Nivel I	Ayudante de Campo, Ayudante de Control de Leyes, Ayudante de Topografía, Ayudante de Bascula de Concentrado, AYTE. Geotecnia
	Nivel II	Peón Especialista, Auxiliar Almacén, Auxiliar Administrativo, Telefonista-Recepcionista
	Nivel III	Limpiadoras, Peones

ANEXO II: TABLAS SALARIALES AÑO 2014

Grupo Profesional	SBC	
	I, II	Titulado Superior
	Titulado medio	26.512,99 €
III	Nivel Salarial 1:	26.390,25 €
	Nivel Salarial 2:	24.549,07 €
IV	Nivel Salarial 1:	23.689,85 €
	Nivel Salarial 2:	21.942,73 €
	Nivel Salarial 3:	21.365,29 €
V	Nivel Salarial 1:	20.210,41 €
	Nivel Salarial 2:	19.632,97 €
	Nivel Salarial 3:	19.055,53 €
VI	Nivel Salarial 1:	18.247,12 €
	Nivel Salarial 2:	18.016,14 €
	Nivel Salarial 3:	17.785,16 €

**ANEXO III: TABLA DE EQUIVALENCIA ENTRE LOS GRUPOS PROFESIONALES, PUESTOS DE TRABAJO Y DIVISIÓN FUNCIONAL**

Grupo Profesional	Puestos de Trabajo	División Funcional
III	Jefe de Turno Planta	b)
	Jefe de Turno de Equipo de Mantenimiento	b)
	Jefe de Turno Laboratorio	b)
	Encargado de Preparación de Muestras	b)
	Responsable de Compras	b)
	Responsable de Almacén	b)
	Responsable de Administración	b)
	Técnico de Mina	b)
IV	Polivalente	c)
	Oficial 1ª Mantenimiento	c)
	Sondista	c)
	Oficial 1ª Administrativo	b)
	Delineante	b)
	Oficial 2ª Mantenimiento	c)
	Analista de Laboratorio 1ª	b)
	Práctico de Topografía	b)
	Técnicos Metalurgia	b)
	Supervisor de Mina	c)
	Operador Multitareas	c)
	Maquinista	c)
Oficial 2ª almacenero	b)	
V	Operario Planta	c)
	Operario Reactivos	c)
	Operario Balsa Exteriores	c)
	Ayudante de sondeos	c)
	Operario Preparación Muestras	c)
	Operario Metalurgia	c)
	Operario Concentrado	c)
	Oficial 3ª/ Ayudante Mantenimiento	c)
	Analista de Laboratorio	b)
	Ayudante de Sondeos	c)
	Almacenero	b)
	Oficial 2ª Administrativo	b)
	Técnico Informático	b)
	Auxiliar Técnico Informático	b)
	Secretaria	b)
Oficial 3ª Mina	c)	
VI	Peón Especialista	c)
	Ayudante de Campo	c)
	Ayudante Control de Leyes	c)
	Ayudante Topografía	c)
	Ayudante de Báscula de Concentrado	c)
	Auxiliar Almacén	b)
	Auxiliar Administrativo	b)
	Telefonista/ Recepcionista	b)
	Limpiadoras	c)
	Peones	c)
	Ayudante de Geotecnia	c)

**Por la Empresa:**

D. Luis Merino Torés.

D. Javier Ysasi Fernández de Bobadilla.

Por la Representación de los Trabajadores:

UGT:

D. Eloy Sánchez Sánchez.

D. Enrique Vázquez Balza.

D. Ezequiel Díaz Sánchez.

D. Juan Manuel Matito Hato.

D. Sergio Marqués Díaz.

CCOO:

D. Jesús Ferrero Gómez.

D. José Juan Martínez Delgado.

D. Juan Manuel Godino Ramos.

D. Andrés Moreno Vera.

• • •

