

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CARBONAR, S.A.» (Del 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2012)

Capítulo I: Objeto y extensión

Artículo 1. **Ámbito territorial**

El presente convenio colectivo afecta a todos los trabajadores de CARBONAR, S.A. del centro de trabajo existente en el Principado de Asturias, así como a los que se puedan abrir en el futuro y aquellos que puedan incorporarse a la empresa por razón de procesos de fusión o absorción de otras empresas.

Artículo 2. **Ámbito personal**

Sus normas afectan por igual a todos los trabajadores de la empresa que se hallen prestando servicio en la fecha de entrada en vigor del presente convenio y a todos los que con posterioridad ingresen en su plantilla, cualesquiera que sea la duración y modalidad de sus contratos.

Artículo 3. **Ámbito temporal**

Vigencia y duración. Las estipulaciones del presente convenio entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2006 y finalizarán en 31 de diciembre del año 2012.

Terminada su vigencia, el presente convenio, y por lo que se refiere a la representación de los trabajadores afectados por el mismo, se considerará automáticamente denunciado, y sin necesidad de ningún formalismo.

Capítulo II

Artículo 4. **Retribuciones**

Año 2006

Los conceptos salariales vigentes a 31 de diciembre de 2005 se incrementarán con efectos retroactivos al 1 de enero de 2006 en el IPC previsto en esta fecha. Dichos conceptos retributivos sufrirán una revisión salarial en el 100% de la diferencia entre el aludido IPC previsto y el IPC que realmente resulte a 31 de diciembre de 2006.

La aludida revisión salarial retrotraerá sus efectos al 1 de enero de 2006.

Este incremento afectará a todos los conceptos retributivos incluidas las pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de Santa Bárbara y 1º de Mayo, con independencia del incremento derivado de la aplicación de la variación del IPC regulado en

el párrafo anterior, experimentarán un incremento adicional de 30,00 € y 20,00 € respectivamente.

Año 2007 y sucesivos

Para el resto de las anualidades de vigencia del convenio, los incrementos retributivos se acomodarán a los mismos criterios anteriormente establecidos, es decir, el 1 de enero de cada anualidad se incrementarán los conceptos salariales vigentes a 31 de diciembre del año precedente en el IPC previsto para la anualidad correspondiente. Dichos conceptos retributivos sufrirán una revisión salarial en el 100% de la diferencia entre el aludido IPC previsto y el IPC que realmente resulte a 31 de diciembre de cada anualidad, sin que quepan revisiones negativas.

El mismo criterio se aplicará a las pagas extraordinarias, y las de Santa Bárbara y 1º de Mayo experimentarán un incremento adicional de 30,00 € y 20,00 € respectivamente, en cada una de las anualidades.

Los incrementos pactados en los años de vigencia del convenio se distribuirán de la siguiente forma:

- Primer año: de forma proporcional.
- Segundo año: de forma lineal.
- Tercer año: de forma proporcional.
- Cuarto año: de forma lineal.
- Quinto año: de forma proporcional.
- Sexto año: de forma lineal.
- Séptimo año: de forma proporcional.

Artículo 4 bis

Las escalas en vigor para la percepción del Complemento de Convenio (plus de asistencia), sin distinción de categorías, y según los días trabajados, serán las siguientes:

- Hasta 9 días trabajados en el mes.
- De 10 a 18 días trabajados en el mes.
- 19 días trabajados en el mes.
- De 20 días en adelante.

Artículo 5. Garantías personales

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas, convenidas entre la empresa y los trabajadores que existían hasta la entrada en vigor de este convenio, en cuanto aquellas superen las especificadas en el mismo, de tal forma que ningún trabajador podrá verse perjudicado por la implantación de política salarial que este convenio establece, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

Capítulo III

Jornada, vacaciones, domingos y festivos

Artículo 6. Jornada

De acuerdo con las normas y criterios establecidos en materia de jornada en el Estatuto del Minero,

se acuerda con carácter general establecer que la jornada será de 35 horas semanales de trabajo efectivo para el interior y 39 en el exterior, con veinte minutos de parada para tomar el bocadillo, diez minutos con cargo a la empresa y diez minutos con cargo al trabajador, no incluidos estos diez minutos últimos ni dentro de la jornada ni del tiempo efectivo de trabajo.

En cuanto a los administrativos, se les reconoce también en la aplicación del régimen de jornada continuada de 39 horas, los veinte minutos de parada para el bocadillo, diez minutos con cargo a la empresa y diez con cargo al trabajador.

Si como consecuencia de una normativa legal se produjera una modificación de la jornada, la empresa, previo informe del Comité de Empresa en cuanto a la mencionada modificación, hará las variaciones correspondientes en aquellos servicios o actividades en que se produjera exceso, a fin de adaptarse rigurosamente a dicha legislación.

Artículo 7. Vacaciones

La duración de las vacaciones anuales será de 25 días laborables para todo el personal (los sábados se considerarán a estos efectos como laborables) siempre que tuviese completado un año efectivo de servicio en la empresa, y se disfrutarán preferentemente en los meses de julio y agosto, salvo las condiciones especiales que establece la derogada Ordenanza.

Podrán ser disfrutadas las vacaciones fuera de este periodo por aquellos trabajadores que en aquellas fechas se encuentren de baja, enfermedad o accidente y siempre dentro del año natural correspondiente. De común acuerdo entre empresa y trabajador, las vacaciones podrán ser disfrutadas fraccionadamente.

No obstante, si el trabajador que no haya podido disfrutar de vacaciones por encontrarse en situación de IT es dado de alta en el mes de diciembre, no perderá el derecho a disfrutar del periodo íntegro de vacaciones correspondiente al año inmediatamente anterior, si bien en tal supuesto la empresa señalará la fecha de su disfrute, previo informe del Comité de Empresa.

Artículo 7 bis

Las partes acuerdan la obligatoriedad de negociar el establecimiento de «puentes» entre jornadas festivas. La regulación de los mismos se remite a los acuerdos particulares que se celebren entre la dirección de la empresa y el Comité de Empresa. En cualquier caso, la recuperación de los días de puente tendrá que hacerse en jornadas completas.

Respecto a los días 24 y 31 de diciembre se establece que en los aludidos días no se prestará

actividad, sin perjuicio de lo cual el 31 de diciembre será recuperable, como un día de puente, en la fecha en que se establezca de común acuerdo entre empresa y trabajadores.

El día 24 de diciembre se considerará no recuperable y no tendrá la consideración de retribuido.

En cuanto a las horas extraordinarias, el trabajador podrá decidir entre percibir el importe de las horas o descansarlas. En el caso de elegir un día de descanso, lo será por cada 5 horas en el interior o por cada 6 horas en el exterior, abonado como un día trabajado, solicitándolo con la suficiente antelación para que su disfrute sea compatible con las necesidades de la empresa. Estas horas no tendrán periodo de tiempo para su gasto.

Artículo 8

La empresa atenderá todas las peticiones que el trabajador presente para el pago anticipado de las vacaciones. El pago será al promedio de los días efectivos trabajados en los tres últimos meses trabajados anteriores al disfrute.

Artículo 9. Trabajos en domingos y festivos

La empresa negociará con el Comité de Empresa sobre el trabajo en domingos y festivos, atendiendo a las peculiaridades de la empresa y servicios.

Los trabajos en domingos y festivos serán rotativos dentro de las especialidades, y los trabajadores que presten un servicio en domingos y festivos tienen la opción de convenir la fecha de descanso en el mes con su jefe de servicio, salvo en el supuesto de que dicha jornada exceda de siete horas, en cuyo caso dicho descanso será obligatorio.

A los trabajadores que trabajen en domingos y festivos se les abonará un día normal, más, en concepto de prima, la cantidad de 15,00 € durante el año 2006 y el resto de las anualidades la cantidad restante de aplicar el incremento de este convenio al valor que tuviera dicho concepto retributivo en el año precedente de conformidad con el incremento pactado en el artículo 4. En el caso de que la jornada en estos días supere las cinco horas, el exceso se calculará como horas extraordinarias y se abonará también como prima.

Capítulo IV: Acción Sindical

Artículo 10. Secciones sindicales en la empresa

Las centrales sindicales podrán constituir en el seno de la empresa, siendo reconocidas por ésta, las secciones sindicales correspondientes. Tendrán

el derecho a practicar libremente las actividades sindicales, siempre que aquellas centrales tengan una afiliación mínima del 10% de la plantilla de la empresa.

Para las asociaciones, el porcentaje exigible será del 10% de la plantilla del colectivo al que representan.

Al frente de cada sección sindical se designará por la central respectiva una representación que deberá pertenecer a la plantilla activa de la empresa.

Artículo 11. Derechos de la sección sindical

A) Difundir publicaciones o avisos de carácter sindical dentro de los locales de la empresa, a horas de entrada y salida del trabajo.

B) Fijar todo tipo de publicaciones o comunicaciones sindicales en los tabloneros de anuncios que a tal efecto deberán establecerse por la empresa en lugares que garanticen un adecuado acceso y publicidad para todos los trabajadores.

C) A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que ostenten la representación suficiente, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se exprese con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas deducciones y entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

D) Donde ya la empresa disponga de medios, habilitarán el local adecuado para la representación de la sección sindical. Donde no lo hubiera, se habilitarán en tres meses. Entretanto podrán utilizar los locales y medios del Comité de Empresa.

E) Reunirse en los locales de la empresa fuera de las horas de trabajo, previa notificación a la dirección.

F) Proponer candidatos para las elecciones para cubrir los puestos de representantes del personal en los Comités de Centro y de Empresas y en los Consejos de Administración.

G) Los candidatos a las elecciones sindicales, fueran éstos elegidos o no, no podrán ser sancionados por motivos electorales.

H) Los representantes debidamente acreditados de las centrales sindicales reconocidas podrán asistir a las reuniones de las secciones sindicales.

Artículo 12. Derechos de la representación de la sección sindical

A) Disfrutar de permisos no retribuidos para participar en los cursos de formación sindical, organizados por las correspondientes centrales sindicales, siempre que su ausencia conjunta no deteriore la marcha normal de la unidad y sea notificada con la debida antelación.

B) Disfrutar la excedencia para desempeñar cargos sindicales, de ámbito estatal, nacional o regional, provincial o local, mientras dure su mandato y sin retribución alguna.

C) Los representantes de las secciones sindicales podrán mantener reuniones con la empresa tantas veces como sea necesario.

D) El Comité de Empresa informará y consultará a las secciones sindicales antes de ir a la huelga u otras acciones similares.

E) Los representantes serán informados, periódicamente, sobre la marcha de la Empresa, en lo que se refiere a organización, mecanización, inversiones, producción, nuevos métodos, manteniendo el carácter reservado de los datos cuando así se especifique por la empresa.

F) Con carácter general, y sin perjuicio de las facultades que competen al Comité de Empresa, la representación de las centrales sindicales en la empresa podrá realizar negociaciones en defensa de sus afiliados.

G) Las horas de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, que se acumulen conforme a lo previsto en el apartado F), GARANTÍAS, del artículo 15 del presente convenio, podrán transferirse a los secretarios generales de las secciones sindicales constituidas en las empresas.

Artículo 13

La empresa reconoce a las Asociaciones Profesionales de acuerdo con sus Estatutos y con la legislación vigente.

Capítulo V: Comités de Empresa

Artículo 14. Delegados de Personal y Comités de Empresa

1. En las empresas que ocupen menos de cincuenta trabajadores existirán Delegados de Personal.

2. En las empresas que cuentan con más de cincuenta trabajadores existirán Comités de Empresa.

3. Los Delegados de Personal y Comités de Empresa son los representantes legales de los trabajadores ante la misma, defienden sus intereses y tienen capacidad legal para la negociación colectiva, sin perjuicio de las acciones que en este campo pueden ejercer los sindicatos de trabajadores.

Artículo 15.

1. El Comité de Empresa tendrá las siguientes funciones:

1.1 Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

1.2 Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3 Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

A) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.

B) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

C) Planes de formación profesional de la empresa.

D) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

E) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4 Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5 Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6 Ser informado por escrito de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Esta comunicación se hará simultáneamente con la que se haga al interesado.

1.7 Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8 Ejercer una labor:

A) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

B) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

1.9 Participar en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.

1.10 Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado.

1.11 Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Capacidad y sigilo profesional

A) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

B) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado 1 del artículo anterior, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en

todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter de reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Garantías

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

A) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

B) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

C) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

D) Expresar colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la espera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

E) Disponer del crédito de horas mensuales retribuidas que señala el artículo 68 del Estatuto, cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación.

F) El 100% de las horas de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán acumularse y transferirse anualmente entre todos los miembros del Comité, así como entre los

miembros de sus respectivas secciones sindicales, legalmente constituidas.

Artículo 16

En materia de ascensos, referidos a los niveles o categorías de minero de primera para abajo, la empresa, previamente a la adjudicación de la categoría, oirá al Comité de Empresa, quien emitirá informe teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador, por si el Comité entendiera que se lesionan los intereses de terceros.

En cuanto al personal directivo, de jefatura, mandos superiores o intermedios, administrativos y encargados de servicio, la empresa procurará promocionar los más posibles dentro de sus plantillas, pero siempre a la libre elección de la dirección empresarial, informando de ello al Comité de Empresa.

La creación de nuevas categorías profesionales, así como su definición y cometidos, y régimen salarial aplicable, queda remitido a los acuerdos o pactos que al efecto pudieran celebrarse entre la empresa y Comité de Empresa.

Respetando los derechos que asisten a la empresa en materia de organización del trabajo, en los cambios de relevo, la representación de los trabajadores podrá formular las sugerencias que estime oportunas, siendo estudiadas por la empresa.

Capítulo VI

Artículo 17. Reuniones mixtas del Comité con la representación de la empresa

El Comité de Empresa celebrará cada mes una reunión con asistencia de los representantes de la empresa. Se podrán celebrar reuniones extraordinarias, bien a petición de la empresa o de al menos un tercio de los miembros del Comité de Empresa.

El horario puede ser dentro o fuera de la jornada de trabajo y las horas retribuidas serán con cargo a las que disfruten los miembros del Comité. La fecha y la hora de la convocatoria para las reuniones ordinarias podrá ser conforme al calendario negociado de antemano.

Las reuniones extraordinarias que convoque la empresa no serán computables a cargo de las horas disponibles de los miembros del Comité.

La empresa y el Comité podrán acudir a todas las reuniones mixtas asistidos de asesores y sin necesidad de preaviso a tal efecto.

Capítulo VII

Artículo 18

La empresa dispondrá de una ambulancia en perfecto estado de uso, por si en su momento fuera necesaria su utilización, estando disponible durante la jornada de trabajo.

Capítulo VIII: Atenciones sociales

Artículo 19. Percepciones extrasalariales

La empresa hará entrega a los trabajadores por año efectivo de trabajo las siguientes prendas de trabajo:

- Una chaqueta y dos pantalones de tergal, o bien dos buzos.
- Dos toallas de baño de 1,5 x 0,7.
- Dos toallas de mano.
- Tres pastillas de jabón al mes.
- Dos pares de mudas, o camisa, al año.
- Dos pares de botas o chirucas.

Cada dos años:

- Una bolsa de mamo.

La empresa mantendrá el valor de las prendas de trabajo que tenía establecido a 31 de diciembre de 2005 y lo incrementará para el año 2006 y sucesivos de conformidad con lo establecido en el artículo 4 de este convenio.

No se admite el descuento económico de las prendas por ausencias al trabajo.

Capítulo IX: Comisión de Vigilancia

Toda cuestión o divergencia que se suscite en la interpretación del cumplimiento de lo convenido se someterá a la consideración de la Comisión de Vigilancia, que estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores y otros dos de la empresa, nombrados de entre los componentes de la Comisión Deliberadora.

Cuando la reunión de la Comisión de Vigilancia se celebre a petición de la empresa y se celebre en Oviedo, se abonará a los asistentes, miembros de la Comisión, una dieta por día, idéntica a la abonada en las negociaciones del convenio.

La Comisión mixta interpretativa del presente convenio estará integrada por:

- Representación de la empresa:
D. José María Rivas Cid
D. José Manuel Rodríguez Arias

- Representación de los trabajadores:

SOMA-FIA-UGT

D. Antonio García Martínez

CCOO

D. Manuel Aumente Galán

CSI

D. Luciano López Fernández

Federación de Cuadros

D. Noé Collar Monteserín

Disposiciones adicionales

Primera

Se hará constar en el libramiento una nota con el número de días trabajados de los ayudantes mineros que estén trabajando en frentes de arranque.

Segunda

Las representaciones de la empresa y de los trabajadores firmantes del presente convenio, hacen manifestación expresa de su profunda preocupación por la actual problemática del carbón, y por las repercusiones sociales que la disminución del empleo en el sector pueda llegar a producir en la economía de la zona.

Por ello, y dentro del marco anteriormente descrito, empresa y trabajadores expresan su intencionalidad de adoptar en cada momento aquellas medidas que permitan propiciar soluciones tendentes a procurar mantener o incrementar, en la medida de lo posible, y siempre que ello fuera necesario, la actual plantilla.

Pasarán a fijos de plantilla, todos aquellos trabajadores actualmente contratados en la modalidad de contrato temporal, cuyo contrato sea objeto de renovación o prórroga a lo largo de la vigencia del presente convenio.

No podrá la empresa contratar a trabajadores bajo ninguna modalidad de contrato temporal, cuya duración inicial sea superior a dos años.

Tercera

El trabajador que cumpla 64 años durante la vigencia del presente convenio con o sin aplicación de coeficientes reductores, podrá acogerse voluntariamente al régimen de jubilación anticipada establecida en el RD 1.194/85, o disposición que lo sustituya.

El nuevo personal contratado en aplicación de lo precedente podrá ser de cualquier categoría y destinado al puesto de trabajo que la empresa estime conveniente, y no necesariamente al puesto

de trabajo que viniere ocupando el trabajador que se jubile, y el contrato se adaptará a cualquiera de las modalidades que la normativa vigente sobre jubilación anticipada permita, en el momento de producirse ésta.

Cuarta

Dentro del capítulo de atenciones sociales de la empresa, las becas u otras ayudas a la enseñanza, ampliarán su cuantía en el 125% del incremento del convenio.

La empresa, si ya ha agotado o comprometido su capítulo de atenciones sociales, examinará con el Comité de Empresa su posible trasvase de atenciones para este fin.

Quinta

La empresa ajustará las horas extraordinarias a los límites mínimos indispensables para poder desarrollar su actividad.

La empresa informará trimestralmente al Comité de las horas que realizan y sus causas.

Con independencia de lo anterior, se considerarán horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender necesidades imprevistas u otras circunstancias derivadas de las características del trabajo en la minería.

Sexta

Investigaciones: la empresa continuará sus laborales de investigación dando cuenta de los resultados obtenidos en su Comité, para que éste tenga unos adecuados conocimientos de las posibilidades y reservas de la zona.

Séptima

Todos los permisos retribuidos previstos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, se abonarán a los respectivos beneficiarios de los mismos a promedio de sus retribuciones.

Con este mismo carácter de permiso retribuido, y previa justificación del mismo, se concede a los trabajadores un permiso de siete días al año, para someterse a exámenes destinados a obtener títulos oficiales expedidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, u organismo que le sustituya.

Octava

El trabajador que falte al trabajo a consecuencia de baja derivada de accidente de trabajo no perderá la prima de asistencia correspondiente al mes en el que se inicie la referida baja de accidente laboral.

El abono de los complementos y pluses refundidos de convenio se realizará con el mismo criterio, percibiendo el trabajador los días efectivos de

trabajo en el mes en que produjera la baja de accidente laboral, con el valor que corresponde a la escala del artículo 4 bis, como si los días de baja de accidente hubieran sido realmente trabajados.

Novena

Jubilaciones obligatorias

Por razones de empleo, vinculadas a los planes de reestructuración de la minería del carbón, será obligatoria, a requerimiento de la empresa, la jubilación de aquellos trabajadores que alcancen la edad de 65 años, física o equivalente, y que reúnan los periodos de carencia necesarios para alcanzar 100% del salario regulador de su pensión y que tengan acreditadas cotizaciones al Régimen Especial de la Minería del Carbón durante los últimos quince años.

Décima

Día de Santa Bárbara

El día de Santa Bárbara, patrona de la minería, tendrá la consideración de festivo a todos los efectos.

Anexo 1

Las condiciones económicas de los conceptos que se indican para 2006, incluidas ya las mejoras de revisión de este convenio, y desde el día primero de enero, quedarán como sigue:

Gratificaciones extraordinarias

La empresa mantendrá el valor de las pagas extraordinarias que tenía establecido a 31 de diciembre de 2005, y lo incrementará para el año 2006 y sucesivos de conformidad con lo establecido en el artículo 4 de este convenio.

Las pagas extraordinarias de Santa Bárbara y 1º de Mayo, con independencia del incremento derivado de la aplicación de la variación del IPC regulado en el párrafo anterior, experimentarán un incremento adicional de 30,00 € y 20,00 € respectivamente.

Nocturnidad

Para el año 2006 el valor de nocturnidad, aplicable exclusivamente a las horas trabajadas entre las 22.00 y las 6.00 horas, será de 1,50 €, ya incluida la subida del convenio, y para las anualidades sucesivas se incrementará de conformidad con el artículo 4 de este convenio.

Desgaste de herramientas

La empresa mantendrá el valor del desgaste de herramientas que tenía establecido a 31 de diciembre de 2005 y lo incrementará para el año 2006 y sucesivos de conformidad con lo establecido en el artículo 4 de este convenio.

Antigüedad

A partir del 1 de enero de 2006, el devengo de antigüedad se computará por trienios, y de conformidad con los siguientes criterios:

Se mantendrán los quinquenios que los trabajadores tengan devengados hasta el 31 de diciembre de 2005, y se abonará con el valor que resulte de aplicación del artículo 4 de este convenio.

A partir del 1 de enero de 2006 se sustituirá el devengo de nuevos quinquenios por el devengo de trienios. Tanto en los quinquenios devengados, como en los trienios que se devenguen a partir del 1 de enero de 2006, se abonará al valor que resulte de la aplicación del artículo 4 del convenio.

El periodo de tiempo transcurrido desde la fecha en que el trabajador perfeccionó el último quinquenio se computará a efectos de perfeccionar un nuevo trienio, de forma tal que si dicho periodo excede de tres años, el trabajador perfeccionará automáticamente un nuevo trienio, cuyo abono se realizará, con efectos al 1 de enero de 2006, si dicho trienio se perfeccionó antes del 1 de enero, o desde la fecha de su perfeccionamiento si lo es con posterioridad al 1 de enero. El periodo de tiempo que pudiera resultar sobrante una vez perfeccionado el nuevo trienio, se tendrá en cuenta para la perfección del siguiente.

Anexo 2

Servicios de Prevención

Se constituirán y funcionarán los Servicios de Prevención, de acuerdo con la legislación vigente.

Serán propias del Servicio de Prevención, entre otras, las materias siguientes:

- La formación y propuestas en materia de premios y sanciones por motivos de seguridad.
- Propositiones referentes al menor laboreo y humanización del trabajo.
- Propositiones tendentes a la prevención de riesgo de silicosis y otras enfermedades profesionales.
- Todas aquellas que de alguna forma contribuyan a una mejor Seguridad e Higiene en el trabajo.
- Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes, y las empresas darán respuesta o pondrán en acción lo que en cada caso

proceda de las propuestas que en materia de seguridad y prevención de riesgos se planteen.

Reconocimientos médicos

Aquellos trabajadores a los que los servicios médicos de empresa apreciaran, en los reconocimientos médicos periódicos, la necesidad de completar las pruebas médicas efectuadas mediante exploraciones complementarias en centros especializados, remitirán a dichos productores al Instituto Nacional de Silicosis o centro médico adecuado y autorizado a los referidos efectos.

El tiempo empleado en dichos reconocimientos tendrá la consideración de permiso retribuido. Los gastos de desplazamiento que se generen por los reconocimientos a centros especializados se percibirán por el trabajador a razón de 0,20 €/Km y 15,00 € de dieta. No obstante, si la mutua asumiera los gastos derivados de algún desplazamiento a centros especializados, se tendrá en cuenta el importe asumido por la mutua, de forma tal que el trabajador no perciba un importe inferior al que ha quedado indicado, compensándose, si a ello hubiera lugar, las cantidades que falten para completar el importe que se garantiza.

Anexo 3

La empresa autorizará a sus Delegados Mineros de Seguridad a asistir a cursillos de formación en materia de Seguridad y Prevención de Riesgos, organizados por las centrales sindicales e impartidos por centros o por personales especializadas en la materia.

Las ausencias por este motivo, que no podrán exceder de diez días al año, serán retribuidas a promedio con cargo a las empresas respectivas.

El Delegado Minero de Seguridad dispondrá de dos días semanales para realizar sus funciones.

Si la autoridad competente autorizara que el desempeño del cargo de Delegado Minero de Seguridad puede asumirse por un trabajador con diferente categoría o diferente antigüedad a al que prevé el Estatuto del Minero, la empresa aceptará la designación de un Delegado Minero en las condiciones autorizadas.

Anexo 4

Empresa y trabajadores se comprometen a negociar en el plazo de dos meses a partir de la firma del presente acuerdo, el sistema de

destajos, así como el importe de los gastos de desplazamientos de transporte habitual.

Dichas negociaciones y los acuerdos que se alcancen, se instrumentarán como Acuerdos de Comité, y no tendrán naturaleza convencional.

Anexo 5

A efectos del disfrute de permisos retribuidos y aplicación de los demás beneficios sociales a que alude este convenio, la empresa dará a las parejas estables idéntico tratamiento que a los matrimonios legalmente reconocidos.

A los aludidos efectos se entiende por pareja estable la que reúne los requisitos y condiciones previstos en la Ley 4/2002. La acreditación de la existencia de pareja estable se someterá a los criterios que la aludida norma regula.

