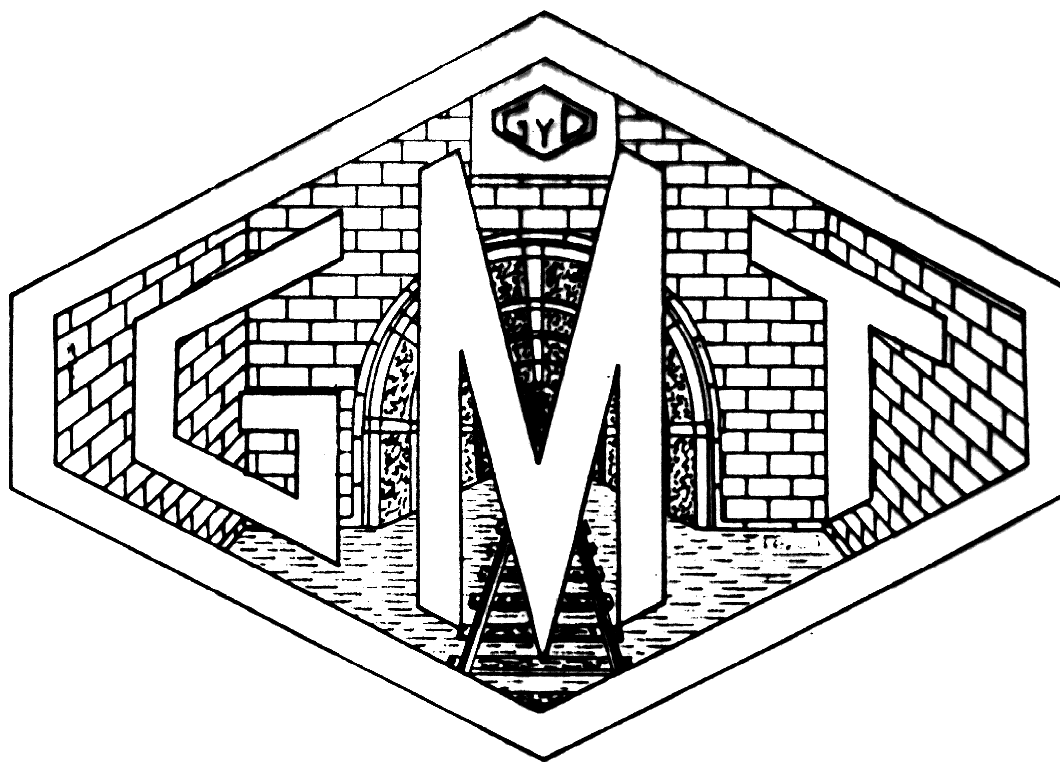


# **CONVENIO COLECTIVO**

**2006-2010**



**GONZÁLEZ Y DÍEZ S.A.**  
**GRUPO MINERO DE TINEO**

En Tineo, y en las Oficinas de GONZALEZ Y DIEZ S.A., se reúne la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa GONZALEZ Y DIEZ S.A., del Principado de Asturias, con la asistencia de los siguientes señores:

Por la representación empresarial:

D. Fernando García Brugos

D. Víctor Zapico Zapico

Por la representación de los trabajadores:

POR SOMA-UGT

D. Iván Álvarez Antón

D. Juan Abad Rancaño

D. Víctor Bueno Menéndez

D. Emilio de la Cera Martínez

ASESORES:

D. José Antonio Menéndez Barriada

D. Eduardo Álvarez Lanas

D. Alvaro García Rodríguez

POR U.S.O.

D. Ricardo Del Riego Álvarez

D. Juventino Álvarez Castro

ASESORES:

D. Miguel Flores Marcos

POR CC.OO.

D. Iván Corrochano Fuertes

D. Raúl Freijanes Arias

ASESORES

D. Juan Carlos Álvarez Liébana

**POR LA ASOCIACION DE VIGILANTES**

D. Raúl Del Riego Alvarez

**ASESORES:**

D. Gonzalo Alvarez Alvarez

Y como consecuencia de las deliberaciones llevadas a cabo, por voluntad unánime de las partes, se acuerda:

Primero.- Reconocerse mutua capacidad y representatividad suficiente para negociar el Convenio colectivo de la Empresa GONZALEZ Y DIEZ S.A..

Segundo:- Suscribir el siguiente texto del convenio.

**CAPITULO I**

**OBJETO Y EXTENSION**

**Artículo 1. - AMBITO TERRITORIAL.-** Las normas del presente Convenio, afectan al centro de trabajo Grupo Minero de Tineo, sito en el término de Pilotuerto – Tineo.

**Artículo 2. - AMBITO PERSONAL.-** Sus normas afectan por igual a todos los trabajadores que se hallen prestando servicio en la fecha de entrada en vigor del presente convenio y a todos los que posteriormente ingresen en ella, cualesquiera que sea la duración y modalidad de sus contratos.

**Artículo 3. - AMBITO TEMPORAL.-** El presente convenio tendrá una vigencia de 5 años, entre el 1 de enero de 2.006 y el 31 de diciembre de 2.010, entendiéndose a su terminación automáticamente denunciado.

## CAPITULO II

**Artículo 4. - RETRIBUCIONES.-** Se acuerda un incremento salarial del 3% anual en el periodo señalado, que se calculará aplicando dicho porcentaje sobre las retribuciones salariales y extrasalariales de los trabajadores afectados en el año precedente y distribuyendo el resultado obtenido de forma proporcional entre todos los conceptos salariales y extrasalariales, exceptuando aquellos en los que se acordaron retribuciones explícitas. Se adjuntan tablas salariales.

Si a 31 de Diciembre de los años 2006 y 2007 el I.P.C. real superase el incremento pactado, este se revisará al I.P.C. real en un porcentaje del 85 % sobre la desviación.

Para los años 2008, 2009 y 2010, el porcentaje de revisión será el 90 %.

El importe de dicha revisión, que tendrá carácter retroactivo al 1 de enero de cada año, se abonará en el 1º trimestre del año siguiente.

**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 19 días trabajados en el mes.
- 20 días trabajados en el mes.
- De 21 días en adelante.

**Artículo 5. - GARANTIAS 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 la política salarial que este convenio establece, considerada en su conjunto y cómputo anual.

### **CAPITULO 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 a cargo de 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 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 (los sábados se considerarán a estos efectos como laborables) y un mínimo de 30 días naturales para todo el personal, siempre que tuviese completado un año efectivo de servicio en la empresa, computándose del 1 de Julio al 30 de Junio del año siguiente, por lo que todos aquellos trabajadores que no tuvieran un año completado de trabajo efectivo en la Empresa, disfrutarán la parte proporcional generada al 30 de Junio del año en curso

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de Julio y Agosto, salvo las condiciones especiales que establece la 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, el trabajador que no haya podido disfrutar de vacaciones por encontrarse en situación de I.T. es dado de alta, no perderá el derecho a disfrutar el

periodo de vacaciones dentro del año natural, 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 o en días correlativos, antes o después de las mismas. La regulación de los mismos se remite al acuerdo que se celebre entre la Dirección y Comité de Empresa. En cualquier caso, la recuperación de los mismos, tendrá que hacerse en jornadas completas.

**Artículo 8.** - La empresa negociará con el Comité de Empresa, todas las peticiones que el trabajador presente para la retribución anticipada de las vacaciones. La retribución de las vacaciones será a promedio de los días de trabajo efectivos en los tres últimos meses trabajados anteriores al disfrute.

**Artículo 9. - TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS.** La empresa negociará con el Comité, sobre el trabajo en domingos y festivos, atendiendo a las peculiaridades del servicio.

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, incrementado en la cantidad de 25,22 euros para el año 2006 y esta cantidad incrementada en la subida del convenio para los años siguientes. En el caso de que la jornada en estos días supere las 5 horas, el exceso se calculará como horas extraordinarias, y se abonará como prima. El trabajo en sábado, tendrá el mismo tratamiento que el anteriormente regulado para domingos y festivos, conservando el sábado su carácter de día laborable a los demás efectos no contemplados en el presente precepto.

## CAPITULO IV

### ACCION SINDICAL

**Artículo 10. – SECCIONES SINDICALES EN LA EMPRESA.** – Las Centrales Sindicales podrán constituir en el seno de la empresa, siendo reconocida por esta, las secciones sindicales correspondientes. Tendrán derecho a practicar libremente las actividades sindicales, siempre que aquellas centrales tengan una afiliación mínima del 10% de la plantilla de cada empresa.

Para las Asociaciones, el porcentaje exigible será del 10% de la plantilla del Colectivo a 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 SECCION 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 tablones 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 a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que deberá de ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones y entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

**d).** Donde ya la empresa disponga de medios, habilitará el local adecuado para la representación de la Sección sindical. Entre tanto, 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 Empresa y en los Consejos de Administración.

**g).**- Los candidatos a las elecciones sindicales, fueran estos 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 REPRESENTACION DE LA SECCION 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 , podrán 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) GARANTIAS, el artículo 15 del presente Convenio, podrán transferirse a los Secretarios Generales de las Secciones Sindicales constituidas en la Empresa.



**Artículo 13.** – La Empresa reconoce a las Asociaciones Profesionales de acuerdo con sus Estatutos y con la legislación vigente.

## **CAPITULO V COMITES DE EMPRESA**

**Artículo 14. – DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITES DE EMPRESA.–**

1.- En la empresa cuando ocupe menos de cincuenta trabajadores, existirán Delegados de Personal.

2.- En la Empresa cuando cuente con más de cincuenta trabajadores, existirá Comité de Empresa.

3.- Los Delegados de Personal y Comité 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 puedan 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, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

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 del trabajo.

e).- Estudios de tiempos, establecimientos 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 informados 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 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 familiares.

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 señaladas 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 Empresas 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 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 solo 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.

## **GARANTIAS**

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 esta 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 esfera 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 Estatuto de los Trabajadores, 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 66% de las horas de los miembros del Comité de Empresa, o Delegado de personal, en el caso de no existir Comité, podrán acumularse y transferirse mensualmente en la Empresa en el caso de tener hasta 300 trabajadores y trimestralmente si tuviera más de 300, quedando abierta la posibilidad para que, de acuerdo con el Comité, se mejore este porcentaje.

**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, quién emitirá informe teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador, por si el Comité entendiera que se lesionan 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.

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.

## **CAPITULO VI**

**Artículo 17.- REUNIONES MIXTAS DEL COMITÉ CON LA REPRESENTACION 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 las que disfruten los miembros del comité. La fecha y 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.

## **CAPITULO VII**

**Artículo 18. - BRIGADA DE SALVAMENTO.-** De acuerdo con las negociaciones mantenidas con las Asociación de Salvamento en las Minas (A.S.M.), la Empresa González y Díez S.A., se anexionó a la Brigada de Salvamento de la Cuenca

Central, con fecha 1 de Enero de 2.000, garantizando la misma la intervención inmediata en caso de necesidad.

Se entregará una copia del Reglamento de la Brigada al Comité de Empresa.

**Artículo 19. -** Se 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.

## **CAPITULO VIII**

### **ATENCIONES SOCIALES**

**Artículo 20. – PERCEPCIONES EXTRASALARIALES.-** La Empresa hará entrega a los trabajadores por año efectivo de trabajo de las siguientes prendas de trabajo:

- Dos Chaquetas y dos pantalones o bien dos buzos.
- Dos toallas de baño de 1,50 x 0,70.
- Dos toallas de mano.
- Tres pastillas de jabón al mes.

- Dos pares de mudas o dos camisas al año.
- 1 bolsa de mano, cada dos años.

Las prendas de trabajo anteriormente descritas, se valorarán en 0,36 euros/día de trabajo para el año 2006, y esta cantidad incrementada en la del incremento del convenio para los años siguientes, para el personal que no solicite las referidas prendas.

Las prendas de seguridad (cascos, botas, guantes, etc.) serán facilitadas por la Empresa. No se admite el descuento económico de las prendas por ausencias al trabajo.

## **CAPITULO IX**

### **COMISION 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 representantes de la empresa y de los trabajadores.

Representación de la Empresa

D. Fernando García Brugos

D. Víctor Zapico Zapico

Por la representación de los trabajadores:

**POR SOMA-UGT**

D. Iván Álvarez Antón

D. Juan Abad Rancaño

D. Víctor Bueno Menéndez

D. Emilio de la Cera Martínez

**POR U.S.O.**

D. Ricardo Del Riego Alvarez

D. Juventino Alvarez Castro

POR CC.OO.

D. Iván Corrochano Fuertes

D. Raúl Freijanes Arias

POR LA ASOCIACION DE VIGILANTES

D. Raúl Del Riego Alvarez

### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

**Primera.-** En los partes de la Empresa a la Mutualidad Laboral, se incluirán los nombres de los ayudantes mineros que estén trabajando en frentes de arranque, especificando los jornales de estas labores.

Se hará constar en el libramiento una nota con el número de días trabajados en dicha modalidad.

**Segunda.-** Las representaciones económica y social 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, la 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 los posible, y siempre que ello fuera necesario, la actual plantilla.

**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, según lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

El nuevo personal contratado en aplicación de lo precedente podrá ser de cualquier categoría y destinado al puesto 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, en cuanto al sistemas de becas, ésta ampliará su cuantía en la del incremento del convenio.

**Quinta.-** La Empresa ajustará las horas extraordinarias a los límites mínimos indispensables para poder desarrollar su actividad.

La Empresa informará mensualmente al Comité de las horas que se realizan y sus causas.

Con independencia de los 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 labores de investigación dando cuenta de los resultados obtenidos al Comité, para que éste tenga unos adecuados conocimientos de las posibilidades y reservas de la zona.

**Séptima.-** Los permisos retribuidos previstos en el 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 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 se produjera la baja, con el valor que corresponde en la escala del artículo 4 bis, como si los días de baja de accidente hubieran sido realmente trabajados.

**Novena.-** Dos delegados del Comité de Empresa, tendrán derecho a un día retribuido a promedio, por cuenta de la Empresa para asistencia a funerales.

## ANEXO I

**a) GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-** El importe de las gratificaciones extraordinarias será el de la cuantía siguiente:

	2006	2007	2008	2009	2010
* 1º de Mayo	293,15	303,41	314,03	325,02	336,40
* Vacaciones	911,19	943,08	976,09	1.010,25	1.045,61
* Navidad	601,38	622,43	644,22	666,77	690,11
* Sta. Bárbara	62,81	65,01	67,29	69,65	72,09

Tendrán derecho a percibir las gratificaciones en su totalidad, en cada caso, quienes en la fecha de su percepción estuviesen prestando sus servicios en el año inmediatamente anterior y en su defecto en la parte proporcional correspondiente al tiempo de servicio.

En la percepción de las gratificaciones extraordinarias no computará como tiempo de servicio las faltas de asistencia al trabajo ni las bajas por I.T., a excepción de Accidentes de Trabajo.

**b) ANTIGÜEDAD.-** El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en quinquenios, en la cuantía de

0,65 euros/día para el año 2006 y se incrementará en los términos establecidos en el presente convenio para los años siguientes.

**c) DESGASTE DE HERRAMIENTAS.-** En el caso de que las herramientas sean por cuenta del trabajador, la Empresa abonará la cantidad de 0,48 euros por cada

día de trabajo para el año 2006 y se incrementará en la del incremento del convenio para los años siguientes

## **ANEXO II**

### **COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE**

Serán propias del Comité, entre otras, las materias siguientes:

- Información y propuestas en materias de premios y sanciones por motivos de seguridad.
- Proposiciones referentes al mejor laboreo y humanización del trabajo.
- Proposiciones tendentes a la prevención de riesgo de silicosis y otras enfermedades profesionales.
- Proposiciones y estudio para la eliminación de condiciones peligrosas.
- Todas aquellas que, de alguna forma, contribuyan a una mejor seguridad e higiene en el trabajo.
- Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes, y la Empresa dará respuesta o pondrá en acción lo que en cada caso proceda de las propuestas que, en materia de Seguridad e Higiene, plantee el Comité.
- La representación de los trabajadores a que se refiere el apartado e). Del artículo 3.0 del Decreto de 11 de Marzo de 1.971, se elegirá a propuesta unitaria de las Centrales sindicales, con representación mayoritaria en la Empresa, sin que sea necesario que se hallen afiliados a una Central Sindical.

### **RECONOCIMIENTOS**

El día de reconocimiento médico periódico anual, se abonará al promedio de los días del mes en que se efectúe dicho reconocimiento, y para 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, además de remitir a dichos trabajadores al Instituto Nacional de Silicosis o Centro Médico adecuado y autorizado a los referidos efectos, se les abonará el tiempo empleado en dichas pruebas médicas como permiso retribuido.

No obstante, previo acuerdo entre empresa y trabajador y si el tiempo empleado en el reconocimiento los permite, se puede trabajar en otro turno, percibiendo a mayores el tiempo trabajado.

### **DELEGADO MINERO DE SEGURIDAD.**

La Empresa, autorizará a su Delegado Minero de Seguridad a asistir a cursillos de formación en materia de Seguridad e Higiene, organizados por las Centrales sindicales e impartidos por centros o por personas 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 la Empresa.

### **I.- Condiciones de trabajo**

1.- Condiciones generales para las labores de preparación :

- Se entiende por avance medio diario el resultado de dividir el total de metros realizados a destajo por los días trabajados a destajo.
- Quedan garantizados los promedios que ya sean superiores en el momento de la firma de este documento a los conseguidos con la aplicación de estas tablas.
- Sección normal de 7 m<sup>2</sup>, posteado como máximo de 1,50 entre ejes, arriostrado con 3 tresillones metálicos y guarnecido con piquetes y tabla, todo de acuerdo con el buen hacer minero y normas de seguridad, y pendientes habituales entre 20° y 25°, colocación de chapas de 2000x500x25, o similares.
- Para otras labores, atendiendo en cada caso a la particularidad de la labor, bien sea por su sección, situación o dificultad, se trabajará a promedio, o se establecerá un “conforme” entre la Empresa y la Comisión de destajos.
- En el emboquille de pozos generales o “primarios” desde la galería, las 5 primeras pegas se trabajarán a promedio y cuando se trate de “secundarios”, “terciarios”, etc., se considerarán las dos primeras pegas a promedio, pudiendo la Empresa saturar el resto de la jornada en otros puntos.
- Los materiales se servirán en las proximidades de los pozos, donde lo permita la galería y a 20m. como máximo.

- El vigilante confeccionará un tique de destajo diario, que será entregado al interesado para su control y posible rectificación si hubiera lugar, no obstante en el avance de pozos, la medición mensual será la efectiva para calcular la media diaria de avances diario y liquidar el destajo.

## II.- Arranque

1.- Precio por vagón de 1,050 l. para el año 2006 :

Picador ..... 1,51

Un solo ayudante ..... 1,16

Dos o más ayudantes ..... 1,00

- Quedan garantizados los promedios que ya sean superiores, en el momento de la firma de este documento, a los conseguidos con la aplicación de estas tablas.

- Para el año 2007 y siguientes, se incrementará el precio del vagón en el del incremento del convenio.

2.- Condiciones generales para las labores de arranque

- Los materiales se servirán en las proximidades de los pozos, donde lo permita la galería, y a 20m. como máximo.

- Los vagones deberán de estar bien cargados en origen, y si hubiese discusión al respecto, se calcularán los equivalentes, siempre de acuerdo con el interesado o bien con algún representante de la Comisión de destajos.

- Deberán recuperarse los materiales del corte que peligren por el hundimiento del mismo.

- El Vigilante confeccionará un tique de destajo diario, que será entregado el interesado para su control y posible rectificación si hubiera lugar.

# **TABLAS SALARIALES**

**AÑO 2006**

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA**

CONCEPTOS / DIA PRESENCIA		PRECIO 31-12-05	INCRMTO. 3,00%	DESDE 01-01-06
<b>- COMPLEMENTO FUNCIONAL TRANSITORIO</b>				
<b>- INTERIOR</b>	<b>NIVEL:</b>			
	1	10,77	0,32	<b>11,09</b>
	2	21,18	0,64	<b>21,82</b>
	3	24,15	0,72	<b>24,87</b>
	4	26,91	0,81	<b>27,72</b>
5	28,71	0,86	<b>29,57</b>	
<b>- EXTERIOR</b>	<b>NIVEL:</b>			
	1	4,36	0,13	<b>4,49</b>
	2	7,00	0,21	<b>7,21</b>
	3	9,20	0,28	<b>9,48</b>
	4	11,82	0,35	<b>12,17</b>
5	13,99	0,42	<b>14,41</b>	
<b>- PLUS ACTIVIDAD</b>				
Vigilante de 1ª de Interior:		29,05	0,87	<b>29,92</b>
Vigilante de 2ª de Interior:		26,77	0,80	<b>27,57</b>
Encargado de Servicio:		26,95	0,81	<b>27,76</b>
<b>- NOCTURNIDAD</b>				
		2,68	0,08	<b>2,76</b>
<b>- TRANSPORTE:</b>				
Desde Tineo:		4,37	0,13	4,50
Desde Cangas del Narcea:		10,94	0,33	11,27
Desde Pravia:		3,67	0,11	3,78
Dietas:		23,12	0,69	23,81
Euros/Km.:		0,19	0,01	0,20

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA**

**AÑO 2.006**

**% incremento: 3,00%**

CATEGORIAS	SALARIO BASE		ANTIGÜEDAD		PLUS DE ORDENANZA		EXCESO DE RENDIMIENTO		PRIMA DE ASISTENCIA	
	HASTA 31-12-05	DESDE 01-01-06	HASTA 31-12-05	DESDE 01-01-06	HASTA 31-12-05	DESDE 01-01-06	HASTA 31-12-05	DESDE 01-01-06	HASTA 31-12-05	DESDE 01-01-06
1110 INGENIERO (s/promedio picad.)	7,49	<b>7,71</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,60	<b>0,62</b>	0,56	<b>0,58</b>		
1203 INGENIERO TECNICO JEFE	7,49	<b>7,71</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,60	<b>0,62</b>	0,56	<b>0,58</b>		
1205 INGENIERO TECNICO AUXILIAR	6,91	<b>7,12</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,56	<b>0,58</b>	0,56	<b>0,58</b>		
2108 VIGILANTE 1ª N.T. INTERIOR	5,92	<b>6,10</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,47	<b>0,48</b>	0,56	<b>0,58</b>		
2210 VIGILANTE 2ª N.T. INTERIOR	5,70	<b>5,87</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,46	<b>0,47</b>	0,56	<b>0,58</b>		
2229 ENCARGADO DE SERVICIO	5,70	<b>5,87</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,46	<b>0,47</b>	0,56	<b>0,58</b>	1,84	<b>1,90</b>
2230 JEFE DE EQUIPO	5,70	<b>5,87</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,46	<b>0,47</b>	0,56	<b>0,58</b>	1,84	<b>1,90</b>
3118 MINERO 1ª	5,88	<b>6,06</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,49	<b>0,50</b>	0,56	<b>0,58</b>		
3120 BARRENISTA	5,75	<b>5,92</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,47	<b>0,48</b>	0,56	<b>0,58</b>		
3121 ARTILLERO	5,66	<b>5,83</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,46	<b>0,47</b>	0,56	<b>0,58</b>		
3123 PICADOR	5,54	<b>5,71</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,46	<b>0,47</b>	0,56	<b>0,58</b>		
3125 OFICIAL ELECTROMECANICO 1ª	5,65	<b>5,82</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,46	<b>0,47</b>	0,56	<b>0,58</b>	1,84	<b>1,90</b>
3129 TUBERO DE 1ª	5,37	<b>5,53</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,42	<b>0,43</b>	0,56	<b>0,58</b>	1,84	<b>1,90</b>
3130 OFICIAL MECANICO DE 1ª	5,65	<b>5,82</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,46	<b>0,47</b>	0,56	<b>0,58</b>	1,84	<b>1,90</b>
3132 OFICIAL ELECTRICISTA 1ª	5,65	<b>5,82</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,46	<b>0,47</b>	0,56	<b>0,58</b>	1,84	<b>1,90</b>
3234 OFICIAL MECANICO DE 2ª	5,44	<b>5,60</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,46	<b>0,47</b>	0,56	<b>0,58</b>	1,84	<b>1,90</b>
3235 OFICIAL ELECTROMECANICO 2ª	5,49	<b>5,65</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,46	<b>0,47</b>	0,56	<b>0,58</b>	1,84	<b>1,90</b>
3236 OFICIAL ELECTRICISTA 2ª	5,44	<b>5,60</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,46	<b>0,47</b>	0,56	<b>0,58</b>	1,84	<b>1,90</b>
3238 AYUDANTE BARRENISTA	5,34	<b>5,50</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,42	<b>0,43</b>	0,56	<b>0,58</b>	1,84	<b>1,90</b>
3239 AYUDANTE ARTILLERO	5,34	<b>5,50</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,42	<b>0,43</b>	0,56	<b>0,58</b>	1,84	<b>1,90</b>
3345 AYUDANTE MINERO	5,32	<b>5,48</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,42	<b>0,43</b>	0,56	<b>0,58</b>	1,84	<b>1,90</b>
3450 BOMBERO	5,26	<b>5,42</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,40	<b>0,41</b>	0,56	<b>0,58</b>	1,84	<b>1,90</b>

**GONZALEZ Y DIEZ, S.A.**

"Grupo Minero de Tineo"

**EXTERIOR****CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA**

AÑO 2.006

**% incremento: 3,00%**

CATEGORIAS		SALARIO BASE		ANTIGÜEDAD		PLUS DE ORDENANZA		EXCESO DE RENDIMIENTO		PRIMA DE ASISTENCIA	
		HASTA 31-12-05	DESDE 01-01-06	HASTA 31-12-05	DESDE 01-01-06	HASTA 31-12-05	DESDE 01-01-06	HASTA 31-12-05	DESDE 01-01-06	HASTA 31-12-05	DESDE 01-01-06
4101	MEDICO	5,67	<b>5,84</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,46	<b>0,47</b>	0,56	<b>0,58</b>		
5317	VIGILANTE 1ª EXT.	4,30	<b>4,43</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,33	<b>0,34</b>	0,56	<b>0,58</b>		
5318	VIGILANTE 2ª EXT.	4,30	<b>4,43</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,33	<b>0,34</b>	0,56	<b>0,58</b>		
6130	OFICIAL DE OFICIO 1ª	3,89	<b>4,01</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,31	<b>0,32</b>	0,56	<b>0,58</b>	1,23	<b>1,27</b>
6134	LAVADOR DE 2ª	3,64	<b>3,75</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,30	<b>0,31</b>	0,56	<b>0,58</b>	1,23	<b>1,27</b>
6234	OFICIAL DE OFICIO DE 2ª	3,83	<b>3,94</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,31	<b>0,32</b>	0,56	<b>0,58</b>	1,23	<b>1,27</b>
6235	OFICIAL MECANICO 2ª	3,83	<b>3,94</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,31	<b>0,32</b>	0,56	<b>0,58</b>	1,23	<b>1,27</b>
6347	PEON ESPECIALISTA	3,59	<b>3,70</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,30	<b>0,31</b>	0,56	<b>0,58</b>	1,23	<b>1,27</b>
7157	PEON	3,53	<b>3,64</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,28	<b>0,29</b>	0,56	<b>0,58</b>	1,23	<b>1,27</b>
8100	LICENCIADO	5,14	<b>5,29</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,46	<b>0,47</b>	0,56	<b>0,58</b>	1,15	<b>1,18</b>
8105	DIRECTOR COMERCIAL	5,14	<b>5,29</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,46	<b>0,47</b>	0,56	<b>0,58</b>		
8364	OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	4,33	<b>4,46</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,33	<b>0,34</b>	0,56	<b>0,58</b>	1,23	<b>1,27</b>
8468	OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	4,10	<b>4,22</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,32	<b>0,33</b>	0,56	<b>0,58</b>	1,23	<b>1,27</b>
8469	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3,79	<b>3,90</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,32	<b>0,33</b>	0,56	<b>0,58</b>	1,23	<b>1,27</b>
9171	CONDUCTOR DE 1ª	4,10	<b>4,22</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,32	<b>0,33</b>	0,56	<b>0,58</b>	1,23	<b>1,27</b>
9172	MAQUINISTA PALA	3,59	<b>3,70</b>	0,62	<b>0,64</b>	0,30	<b>0,31</b>	0,56	<b>0,58</b>	1,23	<b>1,27</b>



**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA**  
**COMPLEMENTO CONVENIO - AÑO 2.006**

<b>% incremento:</b>	<b>3.00%</b>
----------------------	--------------

C A T E G O R I A S	HASTA 9 DIAS		DE 10 A 19 DIAS		20 DIAS		MAS DE 21 DIAS	
	HASTA	DESDE	HASTA	DESDE	HASTA	DESDE	HASTA	DESDE
	31-12-05	01-01-06	31-12-05	01-01-06	31-12-05	01-01-06	31-12-05	01-01-06
S/días a jornal y promedio								
1110 INGENIERO (s/promedio picad.)	41,59	<b>42,84</b>	42,20	<b>43,47</b>	43,28	<b>44,58</b>	44,04	<b>45,36</b>
1203 INGENIERO TECNICO JEFE	41,59	<b>42,84</b>	42,20	<b>43,47</b>	43,28	<b>44,58</b>	44,04	<b>45,36</b>
1205 INGENIERO TECNICO AUXILIAR	41,59	<b>42,84</b>	42,20	<b>43,47</b>	43,28	<b>44,58</b>	44,04	<b>45,36</b>
2108 VIGILANTE 1ª	52,19	<b>53,76</b>	52,81	<b>54,39</b>	53,87	<b>55,49</b>	54,65	<b>56,29</b>
2210 VIGILANTE 2ª	52,12	<b>53,68</b>	52,74	<b>54,32</b>	53,83	<b>55,44</b>	54,61	<b>56,25</b>
2229 ENCARGADO DE SERVICIO	44,04	<b>45,36</b>	44,65	<b>45,99</b>	45,72	<b>47,09</b>	46,49	<b>47,88</b>
2230 JEFE DE EQUIPO	44,04	<b>45,36</b>	44,65	<b>45,99</b>	45,72	<b>47,09</b>	46,49	<b>47,88</b>
3118 MINERO 1ª	44,04	<b>45,36</b>	44,65	<b>45,99</b>	45,72	<b>47,09</b>	46,49	<b>47,88</b>
3120 BARRENISTA	44,04	<b>45,36</b>	44,65	<b>45,99</b>	45,72	<b>47,09</b>	46,49	<b>47,88</b>
3121 ARTILLERO	44,04	<b>45,36</b>	44,65	<b>45,99</b>	45,72	<b>47,09</b>	46,49	<b>47,88</b>
3123 PICADOR	44,04	<b>45,36</b>	44,65	<b>45,99</b>	45,72	<b>47,09</b>	46,49	<b>47,88</b>
3125 OFICIAL ELECTROMECHANICO 1ª	43,56	<b>44,87</b>	44,15	<b>45,47</b>	45,23	<b>46,59</b>	46,01	<b>47,39</b>
3129 TUBERO DE 1ª	43,56	<b>44,87</b>	44,15	<b>45,47</b>	45,23	<b>46,59</b>	46,01	<b>47,39</b>
3130 OFICIAL MECANICO DE 1ª	43,56	<b>44,87</b>	44,15	<b>45,47</b>	45,23	<b>46,59</b>	46,01	<b>47,39</b>
3132 OFICIAL ELECTRICISTA 1ª	43,56	<b>44,87</b>	44,15	<b>45,47</b>	45,23	<b>46,59</b>	46,01	<b>47,39</b>
3234 OFICIAL MECANICO DE 2ª	43,56	<b>44,87</b>	44,15	<b>45,47</b>	45,23	<b>46,59</b>	46,01	<b>47,39</b>
3235 OFICIAL ELECTROMECHANICO 2ª	43,56	<b>44,87</b>	44,15	<b>45,47</b>	45,23	<b>46,59</b>	46,01	<b>47,39</b>
3236 OFICIAL ELECTRICISTA 2ª	43,56	<b>44,87</b>	44,15	<b>45,47</b>	45,23	<b>46,59</b>	46,01	<b>47,39</b>
3238 AYUDANTE BARRENISTA	43,56	<b>44,87</b>	44,15	<b>45,47</b>	45,23	<b>46,59</b>	46,01	<b>47,39</b>
3239 AYUDANTE ARTILLERO	43,56	<b>44,87</b>	44,15	<b>45,47</b>	45,23	<b>46,59</b>	46,01	<b>47,39</b>
3345 AYUDANTE MINERO	43,56	<b>44,87</b>	44,15	<b>45,47</b>	45,23	<b>46,59</b>	46,01	<b>47,39</b>
3450 BOMBERO	43,56	<b>44,87</b>	44,15	<b>45,47</b>	45,23	<b>46,59</b>	46,01	<b>47,39</b>

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA**

**COMPLEMENTO COVENIO - AÑO 2.006**

<b>% incremento:</b>	<b>3.00%</b>
----------------------	--------------

C A T E G O R I A S	S/DIAS DESTAJO	HASTA 9 DIAS		DE 10 A 19 DIAS		20 DIAS		21 DIAS EN ADELANTE	
		HASTA	DESDE	HASTA	DESDE	HASTA	DESDE	HASTA	DESDE
		31/12/2005	01/01/2006	31/12/2005	01/01/2006	31/12/2005	01/01/2006	31/12/2004	01/01/2005
3118	MINERO 1ª	41,59	<b>42,84</b>	42,20	<b>43,47</b>	43,28	<b>44,58</b>	44,04	<b>45,36</b>
3120	BARRENISTA	41,59	<b>42,84</b>	42,20	<b>43,47</b>	43,28	<b>44,58</b>	44,04	<b>45,36</b>
3121	ARTILLERO	41,59	<b>42,84</b>	42,20	<b>43,47</b>	43,28	<b>44,58</b>	44,04	<b>45,36</b>
3123	PICADOR	41,59	<b>42,84</b>	42,20	<b>43,47</b>	43,28	<b>44,58</b>	44,04	<b>45,36</b>
3124	ENTIBADOR	41,59	<b>42,84</b>	42,20	<b>43,47</b>	43,28	<b>44,58</b>	44,04	<b>45,36</b>
3238	AYUDANTE BARRENISTA	41,08	<b>42,31</b>	41,72	<b>42,97</b>	42,78	<b>44,06</b>	43,56	<b>44,87</b>
3239	AYUDANTE ARTILLERO	41,08	<b>42,31</b>	41,72	<b>42,97</b>	42,78	<b>44,06</b>	43,56	<b>44,87</b>
3345	AYUDANTE MINERO	41,08	<b>42,31</b>	41,72	<b>42,97</b>	42,78	<b>44,06</b>	43,56	<b>44,87</b>

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA**

**AÑO 2.006**

**% incremento: 3,00%**

CATEGORIAS	HASTA 9 DIAS		DE 10 A 19 DIAS		20 DIAS		MAS DE 21 DIAS	
	HASTA 31/12/2005	DESDE 01/01/2006	HASTA 31/12/2005	DESDE 01/01/2006	HASTA 31/12/2005	DESDE 01/01/2006	HASTA 31/12/2005	DESDE 01/01/2006
4101 MEDICO	42,80	44,08	43,42	44,72	44,50	45,84	45,26	46,62
5317 VIGILANTE 1ª EXT.	42,80	44,08	43,42	44,72	44,50	45,84	45,26	46,62
5318 VIGILANTE 2ª EXT.	42,80	44,08	43,42	44,72	44,50	45,84	45,26	46,62
6130 OFICIAL DE OFICIO DE 1ª	42,80	44,08	43,42	44,72	44,50	45,84	45,26	46,62
6134 LAVADOR DE 2ª	42,80	44,08	43,42	44,72	44,50	45,84	45,26	46,62
6234 OFICIAL DE OFICIO DE 2ª	42,80	44,08	43,42	44,72	44,50	45,84	45,26	46,62
6235 OFICIAL MECANICO 2ª	42,80	44,08	43,42	44,72	44,50	45,84	45,26	46,62
6347 PEON ESPECIALISTA	42,65	43,93	43,28	44,58	44,34	45,67	45,12	46,47
7157 PEON	42,65	43,93	43,28	44,58	44,34	45,67	45,12	46,47
8100 LICENCIADO	42,80	44,08	43,42	44,72	44,50	45,84	45,26	46,62
8105 DIRECTOR COMERCIAL	42,80	44,08	43,42	44,72	44,50	45,84	45,26	46,62
8364 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	42,80	44,08	43,42	44,72	44,50	45,84	45,26	46,62
8468 OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	42,80	44,08	43,42	44,72	44,50	45,84	45,26	46,62
8469 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	42,80	44,08	43,42	44,72	44,50	45,84	45,26	46,62
9171 CONDUCTOR DE 1ª	42,80	44,08	43,42	44,72	44,50	45,84	45,26	46,62
9172 MAQUINISTA PALA	42,80	44,08	43,42	44,72	44,50	45,84	45,26	46,62

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA**

(3% incremento)

<b>OTROS CONCEPTOS:</b>	<b>PRECIO 31/12/2005</b>	<b>INCRMTO. 3,00%</b>	<b>DESDE 01/01/2006</b>
- PROMEDIOS CATEG.: Vigilante1ª Int.	64,10	1,92	<b>66,02</b>
Vigilante 2ª Int.	58,75	1,76	<b>60,51</b>
Encargado Servicio	58,75	1,76	<b>60,51</b>
Artillero	63,07	1,89	<b>64,96</b>
Ayte.Artillero	50,45	1,51	<b>51,96</b>
Minero de 1ª	63,35	1,90	<b>65,25</b>
- PICADOR: Tope promedio	55,74	1,67	<b>57,41</b>
- PICADOR: Mínimo	49,05	1,47	<b>50,52</b>
- ANTIGÜEDAD .....	0,62	0,03	<b>0,65</b>
- EXCESO RENDIMIENTO .....	0,56	0,02	<b>0,58</b>
- ASEO .....	0,35	0,01	<b>0,36</b>
- DESGASTE HERRAMIENTAS .....	0,47	0,01	<b>0,48</b>
- TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS	24,49	0,73	<b>25,22</b>
<b>* ATENCIONES SOCIALES</b>			
- AYUDA ESTUDIOS HIJOS - Fondo para becas:	13.676,68	410,30	<b>14.086,98</b>
<b>3,5%</b>			
- GRATIF.EXTRAORDINARIAS			
- 1º de Mayo .....	283,24		<b>417,21</b>
- Julio .....	880,38	30,81	<b>911,19</b>
- Navidad .....	581,04	20,34	<b>601,38</b>
- Santa Bárbara .....	60,69	2,12	<b>62,81</b>

GONZALEZ Y DIEZ, S.A.  
 "Grupo Minero de Tineo"

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA  
 AÑO 2.006  
 INCREMENTO 3%

CLAVE	CONCEPTOS - DESTAJOS	HASTA 31-12-05	INCRMTO. 3,00%	DESDE 01-01-06
<b><u>LABORES DE PREPARACION</u></b>				
<b><u>- Avance a destajo de pozos de hasta 7 mts.</u></b>				
580	Hasta 100 mts. ....	40,81	1,22	<b>42,03</b>
581	De 101 a 175 mts. ....	42,46	1,27	<b>43,73</b>
582	Más de 175 mts. ....	44,20	1,33	<b>45,53</b>
<p><i>La cantidad resultante por avance medio diario será el destajo para el picador, y el 45% del mismo será el Coeficiente Funcional Transitorio para el ayudante.</i></p> <p><b>PRIMAS DE INCENTIVOS:</b> <math>P=(0,01 \times n \times L) / 2</math>  <math>n= n^{\circ}</math> días a destajo (mínimo de 15)  <math>L=</math> Promedio conseguido en dichos días</p> <p>Avance medio diario de 1,51 a 1,60 -----&gt; 25% de P            Avance medio diario de 1,61 a 1,70 -----&gt; 50% de P            Avance medio diario de 1,70 en adelante -----&gt; 100% de P</p>				
<b><u>LABORES DE ARRANQUE</u></b>				
<b><u>- Precio por vagón de 1050 l.</u></b>				
900	PICADOR .....	1,47	0,04	<b>1,51</b>
950	1 SOLO AYUDANTE .....	1,12	0,04	<b>1,16</b>
951	DOS O MAS AYUDANTES .....	0,97	0,03	<b>1,00</b>
<b><u>TOPE PROMEDIO LABORES ARRANQUE:</u></b>				
		55,74	1,67	<b>57,41</b>