

Principado de Asturias

OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERIA DE TRABAJO Y PROMOCION DE EMPLEO

RESOLUCION de 16 de octubre de 2002, de la Consejería de Trabajo y Promoción de Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de Minas Antracita, en el registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral.

Visto el texto del Convenio Colectivo de (Código. 3300815, Expediente: C-36/01) Minas de Antracitas, con entrada en el registro de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral el 15-10-02, suscrito por la representación legal de las empresas y de los trabajadores el día 4-10-02 y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 6 de marzo de 2000, por la que se delegan competencias de la titular de la Consejería de Trabajo y Promoción de Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la presente,

RESUELVO

Primero.— Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.— Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

En Oviedo, a 16 de octubre de 2002.— El Director General de Trabajo y Seguridad Laboral. (P.D. autorizada en Resolución de 6.3.2000, BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias de 22.3.2000).—
16.670.

ACTA DE ACUERDO DE CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESAS DE MINAS DE ANTRACITA DE LA COMUNIDAD DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

(ACTA DE OTORGAMIENTO)

En Oviedo, siendo las doce horas del día 04 de Octubre de 2002. En los locales de la Fundación INFIDE del SOMA-UGT, se reúne la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Antracita de Asturias constituida de la siguiente forma:

Secretario: Don Alberto Cienfuegos Martínez.-

Representación de las empresas

Don Santiago Díez Martínez.-

Don Secundino Fernández García.-

Don Esteban González Fernández.-

Don Juan de Dios Alonso Zapico.-

Asesor: Don Pablo Díaz Matos.-

REPRESENTACIÓN SOCIAL:

CC.OO:

Don José Luis Sal Sal.-

Don Constantino Pérez Villanueva.-

Don Enrique Luis López Ramón.-

Don Juan Manuel González Rodríguez.-

Don José Manuel Ron Rodríguez.-

Don Faustino Menéndez García.-

Don José Manuel Álvarez Castro.-

Asesores: Don Salvador Fernández González.-

Don Francisco Fernández Álvarez.-

SOMA-FIA-UGT:

Don José Luis Queipo Blanco.-

Don Juan Carlos Muñoz Rodríguez.-

Don José Antonio Fernández Fernández.-

Don Ramón Pérez González.-

Don Victor Blanco Rodríguez.-

Don Manuel Omente Lago.-

Asesores: Don José Antonio Postigo Postigo.-

Don Gilberto López Álvarez.-

Don Francisco Pérez Montes.-

C. S. I.

Don Segundo Menéndez Collar

Asesor: Don Alfredo Rodríguez Viesca.-

F. C. M.

Don Manuel García Menéndez.-

Asesor: Don Laureano Castañón Castañón.-

Y en virtud de las diversas reuniones y deliberaciones llevadas a efecto anteriormente, se acuerda por unanimidad la firma del presente Convenio Colectivo para los años 2002, 2003, 2004 y 2005, en el mismo lugar y fecha al principio indicados.

El Secretario.— Representación de las Empresas.— Representación de los trabajadores.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA ANTRACITA DE LA COMUNIDAD DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

(1 enero 2002 a 31 diciembre 2005)

Capítulo I

OBJETO Y EXTENSION

Artículo 1.— Ambito Territorial

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, son de aplicación a todas las empresas de Minas de Antracita, reguladas por la derogada Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón, sitas en la Provincia de Asturias con la excepción de aquéllas que regulen sus relaciones laborales por medio de un Convenio de Empresa.

Artículo 2.— Ambito personal.

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

Artículo 3.— Ambito Temporal.

Vigencia y duración: Las estipulaciones del presente Convenio entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2002 y finalizarán en 31 de Diciembre del año 2005.

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 2002

Los conceptos salariales vigentes a 31 de diciembre de 2001, se incrementarán con efectos retroactivos al 1º de enero de 2002 en el IPC previsto en aquella 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 2002.

La aludida revisión retrotraerá sus efectos al 1º de enero de 2002.

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

La paga extraordinaria de Santa Bárbara, con independencia del incremento derivado de la aplicación de la variación del I.P.C regulado en el párrafo anterior, experimentará un incremento de 5.000 pts. (30,05 euros).

Años 2003 a 2005.

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 I.P.C 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 la de SANTA BÁRBARA, experimentará un incremento adicional de 5.000 pts (30,05 euros), en cada una de las anualidades.

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

- Primer año: De forma proporcional.
- Segundo año: 50% de incremento de forma lineal y 50% de forma proporcional.
- Tercer y cuarto año: de forma lineal.

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 á 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 las empresas 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, 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 serán 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 10 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, cada empresa afectada por este Convenio, 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 ó 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 I.T., es dado de alta en el mes de diciembre, no perderá el derecho a disfrutar el 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 dentro del ámbito de cada empresa se celebren entre la dirección de la misma y los Comités de Empresa. En cualquier caso la recuperación de los días de puente, tendrá que hacerse en jornadas completas. La regulación de la actividad en los días 24 y 31 de diciembre así como su recuperación queda remitido a los pactos y acuerdos que al efecto se celebren, entre la Dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores, en cada una de las empresas afectadas por este Convenio

Artículo 8.—

Las empresas atenderán 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.

Las empresas negociarán con sus respectivos Comités de Empresa, sobre el trabajo en domingos y festivos, atendiendo a las peculiaridades de cada empresa y 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, más en concepto de prima, la cantidad que resulte de aplicar el incremento de este Convenio al valor que tuviera dicho concepto retributivo en el año precedente en cada una de las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, y la que para los años siguientes resulte de conformidad con el incremento pactado en el art. 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.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, 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.

Capítulo IV

ACCION SINDICAL

Artículo 10.— Secciones sindicales en la empresa.

Las Centrales Sindicales podrán constituir en el seno de las empresas, siendo reconocidas por éstas, 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 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 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 las empresas 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 ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones y entregarán copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.
- d) Donde ya las empresas dispongan 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, 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, del artículo 15 del presente Convenio, podrán transferirse a los Secretarios Generales de las Secciones Sindicales constituidas en las empresas.

Artículo 13.—

Las Empresas reconocen a las Asociaciones Profesionales de acuerdo con sus Estatutos y con la legislación vigente.

Capítulo V

COMITES 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, de 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, 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 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 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 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 pactado, 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 ó 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 ó 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 ó 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 art. 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 ó 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 delegados de personal allí dónde no existan Comités, podrán acumularse y transferirse mensualmente en empresas de hasta 300 trabajadores y trimestralmente en las de 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, quien 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 ó 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 a nivel de cada una de las empresas afectadas por este Convenio.

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.

Las empresas 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.—

Todas las empresa afectadas por este convenio, dispondrán 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

Las empresas harán entrega a los trabajadores por año efectivo de trabajo de 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 mano.

Cada empresa mantendrá el valor de las prendas de trabajo que tenía establecido a 31 de diciembre del 2001, y lo incrementará para el año 2002 y sucesivos de conformidad con lo establecido en el art. 4 de este Convenio.

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

Capítulo 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 seis representantes de los trabajadores y otros seis de las empresas, nombrados de entre los componentes de la Comisión Deliberadora.

Cuando la reunión de la Comisión de Vigilancia se celebre a petición de alguna Empresa, ó de la Asociación de Empresarios, 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 las empresas:

Don Santiago Díaz Martínez

Don Secundino Fernández García

Don Juan de Dios Alonso Zapico.

Don Esteban González Fernández.

Representación Social

SOMA-FIA-UGT:

Don Manuel Omente Lago

Don Juan Carlos Muñoz Rodríguez

Comisiones Obreras:

Don Faustino Menéndez García

Don Enrique Luis López Ramón

C . S . I

D. Segundo Menéndez Collar

Federación de Cuadros:

Don Manuel García Menéndez

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, 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, las actuales plantillas del sector.

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

No podrán las empresas 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 R.D. 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 de 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 cada empresa, las becas u otras ayudas a la enseñanza, ampliarán su cuantía en el 125% del incremento del Convenio.

Aquellas empresas que tengan ya agotado o comprometido su capítulo de atenciones sociales, examinarán con el Comité su posible trasvase de atenciones para este fin.

Quinta.— Las empresas afectadas por este Convenio, ajustarán las horas extraordinarias a los límites mínimos indispensables para poder desarrollar su actividad.

Las Empresas informarán mensualmente a los comités 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: Las empresas continuarán sus labores de investigación dando cuenta de los resultados obtenidos en sus respectivos comités, para que éstos tengan unos adecuados conocimientos de las posibilidades y reservas de la zona.

Séptima.— Todos los permisos retribuidos previstos en el artículo 37.1 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 que se inicie le referida baja de accidente laboral.

En el mismo sentido, en aquellas empresas en que esté establecida una prima de producción colectiva, cuya percepción esté vinculada a completar un determinado número de días de asistencia al trabajo al mes, tampoco se perderá la referida prima por faltas al trabajo derivadas de accidente laboral, y correspondiente al mes en que se inicie la referida baja en el trabajo. 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, con el valor que corresponde a la escala del art. 4bis, 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 períodos de carencia

necesarios para alcanzar el 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 2002, incluidas ya las mejoras de revisión de este Convenio, y desde el día primero de enero, quedarán como sigue:

Gratificaciones extraordinarias, antigüedad y desgaste de herramientas.

Cada empresa mantendrá el valor de las pagas extraordinarias que tenía establecido a 31 de diciembre del 2001, y lo incrementará para el año 2002 y sucesivos de conformidad con lo establecido en el art. 4 de este Convenio.

En todo caso la paga de Santa Bárbara, se redondeará para el año 2002 a 10.000 pts. (60,10 euros) en todas las empresas.

Cada empresa mantendrá el valor de la Antigüedad y desgaste de herramientas que tenía establecido a 31 de diciembre de 2001, y lo incrementará para el año 2002 y sucesivos de conformidad con lo establecido en el artículo 4 de este Convenio.

Anexo 2

Servicios de Prevención.

En las empresas obligadas a ello, 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.
- 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 é 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 ó centro médico adecuado y autorizado a los referidos efectos.

El tiempo empleado en dichos reconocimientos tendrá la consideración de permiso retribuido.

Anexo 3

Delegado Minero de Seguridad

Las empresas del sector, autorizarán 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 é 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 las empresas respectivas.