

## **CONVENIO DE EMPRESA FUNDACIÓN RÍO TINTO 2012 - 2014**

RESOLUCIÓN de 15 de enero de 2013, de la Delegación Territorial de Huelva de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FUNDACIÓN RIOTINTO.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FUNDACIÓN RIOTINTO, que fue suscrito con fecha 1 de diciembre de 2012 entre las representaciones legales de la empresa y los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; el Decreto 149/2012, de 5 de junio, de estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Huelva de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

DELEGADO PROVINCIAL, FDO.: EDUARDO MANUEL MUÑOZ GARCIA

## **CONVENIO DE EMPRESA FUNDACIÓN RÍO TINTO 2012 - 2014**

Minas de Riotinto (Huelva)

ÍNDICE

CAPITULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1º.- Principios Generales

Artículo 2º.- Ámbito Funcional



Artículo 3º.- Ámbito Personal

Artículo 4º.- Ámbito Territorial

## CAPÍTULO II.- COMISIÓN PARITARIA

Artículo 5º.- Comisión Paritaria

## CAPITULO III.- VIGENCIA Y DURACIÓN

Artículo 6º.- Entrada en vigor

Artículo 7º.- Duración y Denuncia

Artículo 8º.- Compensación y Absorción

Artículo 9º.- Vinculación a la totalidad

## CAPITULO IV.- CONTRATACION Y PROMOCIÓN

Artículo 10º .- Admisión de nuevo personal

Artículo 11º.- Contratación

Artículo 12º.- Promoción

## CAPITULO V.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 13.- Categorías

## CAPITULO VI.- MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 14º.- Movilidad funcional

## CAPITULO VII.- JORNADA, HORARIOS, DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 15º.- Jornada y Horarios

Artículo 16º.- Horas Extraordinarias

Artículo 17º.- Vacaciones

Artículo 18º.- Pausa durante la jornada de trabajo

Artículo 19º.- Licencias y Permisos

Artículo 20º.- Permiso sin sueldo





Artículo 21º.- Excedencias

#### CAPITULO VIII.- RETRIBUCIONES

Artículo 22º.- Estructura Salarial

Artículo 23º.- Retribuciones

Artículo 24º.- Pagas Extras

Artículo 25º.- Dietas

#### CAPITULO IX.- PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 26º.- Incapacidad Temporal (IT)

Artículo 27º.- Seguro de Accidente

Artículo 28º.- Uniformes

Artículo 29º.- Seguridad y Salud Laboral

Artículo 30º.- Trabajadores discapacitados

#### CAPÍTULO X.- SALUD LABORAL

Artículo 31º.- Salud Laboral

#### CAPITULO XI.- INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 32º.- Faltas de los trabajadores

Artículo 33º.- Sanciones

Artículo 34º.- Potestad sancionadora

Artículo 35º.- Privación de libertad

#### CAPITULO XII.- SINDICATOS, COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Artículo 36º.- De los sindicatos

Artículo 37º.- De los Comités de Empresa y Delegados de Personal

#### ANEXO

Clasificación de puestos de trabajo





Grupos profesionales

Tabla salarial

## **Capítulo I. Ámbito de Aplicación**

### **Artículo 1. Principios Generales**

La organización del trabajo, planificación, control de actividades y objetivos es facultad y responsabilidad de la Empresa, a la que corresponde determinar la persona o personas en quien delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la Ley, en el presente Convenio y de conformidad con las disposiciones y normas de Derecho Laboral.

### **Artículo 2. Ámbito Funcional**

El presente Convenio, tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre la empresa Fundación Río Tinto (a partir de ahora la Empresa) y el personal que presta sus servicios en ella y que está incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

### **Artículo 3. Ámbito Personal**

Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en dicha Empresa, (Departamento Turístico, Departamento Ferroviario, Archivo y Museo).

Con exclusión del personal al que se refiere el Art. 2.1.a del Estatuto de los Trabajadores, y Alumnos y Personal adscritos a programas subvencionados, en parte o en su totalidad, por el Gobierno Autónomo, Gobierno Nacional (ej.: Escuelas Taller, Casas de Oficio, Talleres de Empleo, etc.), Comunidad Económica Europea u otra Administración o Ente Público.

### **Artículo 4. Ámbito Territorial**

El ámbito territorial de aplicación de este Convenio comprende los distintos centros de trabajo de la empresa

## **Capítulo II. Comisión Paritaria**

### **Artículo 5. Comisión Paritaria**

- 1.- Con el fin de fomentar la paz social colaborando las partes en la solución de discrepancias y conflictos, se constituye una Comisión de Interpretación, Vigilancia , Conciliación y Arbitraje.
- 2.- Estará compuesta por dos miembros de cada una de las partes, empresarial y





social, quienes podrán usar de asesores (dos por cada parte) con voz pero sin voto.

3.- Dentro del mes siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo, se procederá a la constitución efectiva de la Comisión.

4.- Cuando la Comisión no logre en su seno para la solución de los conflictos a ellas sometidos, las partes se obligan a la vía establecida en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, acuerdo y reglamento que las partes dan por ratificados. Los plazos para la resolución de los expedientes serán de cinco días hábiles desde la recepción de los asuntos por parte de la Comisión.

5.- La Comisión se reunirá una vez al año con carácter ordinario y siempre que sea necesario resolver un conflicto o elaborar un calendario con carácter extraordinario.

6.- Los acuerdos adoptados en el pleno de la Comisión, tendrán el mismo valor y eficacia que lo pactado en el presente Convenio. En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio

### **Capítulo III. Vigencia y Duración**

#### **Artículo 6. Entrada En Vigor**

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, a partir del día 01-01-2012.

#### **Artículo 7. Duración y Denuncia**

La duración del Convenio será por los años 2012-2014. Finalizado el periodo de vigencia establecido anteriormente, 3 años, este Convenio se entenderá prorrogado, excepto que se produzca denuncia expresa por las partes afectadas.

La denuncia, en su caso, deberá producirse un mes antes de sus eventuales prorrogas, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse en forma fehaciente a la otra parte negociadora.

#### **Artículo 8. Compensación y Absorción**

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que vinieren rigiendo con anterioridad a la vigencia del Convenio, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.





Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se puedan promulgar en el futuro que impliquen variación económica en todas o en algunas de las mejoras retributivas o condiciones de trabajo, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual superan a las de este Convenio, asimismo valoradas en conjunto y cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras del presente Convenio.

### **Artículo 9. Vinculación a la Totalidad**

Las condiciones pactadas forman un todo uno orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En caso de que por resolución judicial se considerase nulo o se modificase alguno de los pactos contenidos en el Convenio, sin excepción alguna, el mismo quedaría sin eficacia, procediéndose de nuevo a la constitución de la Comisión Deliberadora al objeto de volver a negociar su contenido.

## **Capítulo IV. Contratación y Promoción**

### **Artículo 10. Admisión de Nuevo Personal**

En la admisión de nuevo personal, tanto para cubrir vacantes, como para plaza de nueva creación, la Empresa podrá exigir las pruebas de aptitud oportunas para asegurar la capacidad profesional, y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

De dichas pruebas se informará a los representantes de los trabajadores, así como de los resultados de la selección con la antelación suficiente a la admisión de nuevo personal o cobertura de vacantes.

Para la admisión de nuevo personal serán criterios a valorar positivamente el hecho de que con anterioridad hayan prestado servicios para la Empresa, realizado estudios o cursos relacionados con la plaza a cubrir.

La copia básica del contrato, como es preceptivo, se entregará a la representación de los trabajadores para su firma, devolviéndose firmada en un plazo no superior a diez días, para ser registrado en la oficina de empleo.

### **Artículo 11. Contratación**

La contratación de trabajadores se estará a lo dispuesto en la Normativa Vigente.

### **Artículo 12. Promoción**

La promoción profesional, se basará en los principios de formación, méritos y antigüedad del trabajador/a, así como en las facultades organizativas de la empresa.



## **Capítulo V. Clasificación Profesional**

### **Artículo 13. Categorías**

El personal afectado por el presente Convenio deberá estar incluido en alguna de las categorías profesionales y grupo profesional en el organigrama de la Empresa que figura como Anexo.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia, función y especialidad en la categoría profesional que lo cualifica.

A cada trabajador se le asignará un volumen de prestación laboral adecuada a su categoría y jornada.

## **Capítulo VI. Movilidad Funcional**

### **Artículo 14. Movilidad Funcional**

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

#### **1.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA**

1.1.- En caso de necesidades del servicio todos los trabajadores, dentro de la misma Empresa, podrán ser destinados a trabajos de superior categoría, por un periodo no superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años.

Superados estos periodos el trabajador podrá reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas conforme a la normativa aplicable.

1.2.- Cuando se desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre su categoría y la función que efectivamente realice, desde el primer día que ocupe esta.

1.3.- La Empresa emitirá informe a los representantes de los trabajadores y al interesado, razonando la justificación del cambio.

#### **2.- TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORÍA**

2.1.- Por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen, la Empresa podrá destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostenta. En el supuesto que las circunstancias que motive esta movilidad

durasen más de dos meses deberá, en el caso que sea posible, realizarse la cobertura de manera rotativa.

2.2.- El trabajador tendrá derecho a seguir manteniendo en todo caso su retribución y demás derechos de su categoría profesional.

2.3.-La Empresa emitirá informe a los representantes de los trabajadores y al interesado, razonando la justificación del cambio.

### 3.- CAPACIDAD DISMINUIDA

La Empresa, siempre que sea posible, acoplará al trabajador afectado por una incapacidad permanente a otro puesto de trabajo compatible con sus limitaciones y aptitudes profesionales, siempre que el grado de incapacidad no de lugar a la extinción del vínculo laboral.

## **Capítulo VII. Jornada, Horarios, Descansos, Vacaciones y Licencias**

### **Artículo 15. Jornada y Horarios**

La jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales en cómputo anual (1.768 horas anuales).

La distribución de la jornada de trabajo será como sigue:

A) Departamento Turístico y Ferroviario.- El descanso mínimo semanal se disfrutará como regla general, los domingos y lunes alternos y, los cuatro días restantes se programarán en función de la operatividad de la empresa.

Su distribución se realizará de una forma flexible en función de las necesidades operativas de la empresa y, en todo caso se prestará servicio en domingos alternos.

B) Departamento Museo y Archivo.- El descanso mínimo semanal se disfrutará como regla general los sábados y domingos en función de la operatividad de la empresa.

Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero la jornada de trabajo finalizara en todos los departamentos a las 15:00 horas.

### **Artículo 16. Horas Extraordinarias**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se recomienda la reducción



de las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

- 1.- Se prohíbe realizar horas extraordinarias a menores de 18 años.
- 2.- Se tenderá a la supresión de las horas extraordinarias.
- 3.- Se podrán realizar las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar daños extraordinarios urgentes, así como en caso de riesgo de materias primas.
- 4.- Se podrán realizar horas extraordinarias estructurales, entendiéndose como tales las necesarias por periodos punta de producción, ausencias, imprevistos o las derivadas de la naturaleza del trabajo que se trate.

Se fija el precio de la hora extraordinaria cualquiera que sea su naturaleza en 14,27 euros para el año 2012.

Para los años sucesivos de vigencia del presente convenio se actualizará el precio según la subida salarial establecida.

#### **Artículo 17. Vacaciones**

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas, o la parte proporcional en contrato inferior a un año de duración.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo y una vez solicitado el primer periodo vacacional, los trabajadores percibirán en concepto de Ayuda de Vacaciones las cantidades que se indican a continuación:

Año 2012	Año 2013	Año 2014
50 euros	75 euros	100 euros

El último día de noviembre del año anterior, se deberá tener solicitadas las vacaciones a la Empresa. Antes de fin de año, se publicará para el conocimiento en general de todos, el calendario definitivo.

El disfrute de los 30 días de vacaciones será: 15 días consecutivos en temporada baja, considerando ésta desde el 16 de diciembre hasta el 31 de enero, pudiendo durante ese periodo coincidir dos personas de vacaciones y, los otros 15 días serán disfrutados, sin fraccionar, en temporada alta, considerando ésta el resto del año, con una personas de vacaciones.

Para la elección del periodo vacacional se establecerá:



Primero: Criterio de rotación.

Segundo: Los trabajadores con hijos en edad escolar obligatoria tienen preferencia en la elección del periodo coincidente con las vacaciones escolares.

Tercero: Antigüedad.

Si surge la necesidad de fraccionar las vacaciones por imprevistos relevantes, deberán ser fijadas de mutuo acuerdo con la Dirección de la Empresa.

### **Artículo 18. Pausa Durante la Jornada de Trabajo**

De acuerdo con el art. 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, se establece un periodo de 15 minutos de descanso, este tiempo será considerado de trabajo efectivo.

### **Artículo 19. Licencias Y Permisos**

A continuación se exponen las circunstancias previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la concesión de permisos y licencias retribuidas:

MOTIVO Sin desplazamiento	DURACIÓN	DURACIÓN	OBSERVACION
	Con desplazamiento		
Matrimonio (ET art.37.3.a).	15 días naturales	15 días naturales	
Asistencia a consulta médica. Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto (ET art. 37.3.f; L 31/1995 art. 26.5)	Tiempo indispensable	Tiempo Indispensable	
Nacimiento hijo/a (ET art. 37.3.b)	2 días	4 días	
Enfermedad grave o accidente (padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, yernos, nueras) (ET art. 37.3.b)	2 días	4 días	La relación familiar se entiende hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad
Hospitalización anteriores (ET art. 37.3.b).	2 días	4 días	La relación familiar se entiende hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.
Fallecimiento anteriores (ET art. 37.3.b).	2 días	4 días	La relación familiar se entiende hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.
Traslado de domicilio habitual (ET art. 37.3.c)	1 día		
Lactancia (ET art. 37.4)	1 hora diaria dividida en dos fracciones o reducción de su jornada en media hora durante 9 meses		Hijo menor de 9 meses

MOTIVO Sin desplazamiento	DURACIÓN		DURACIÓN	OBSERVACION
	Con desplazamiento			
Representación trabajadores (crédito horario):  a) Unitaria y sindical (ET art.68.e y 37.3.e) (2); LOLS art. 10.3  b) Negociación colectiva (representantes sindicales) (LOLS art.9.2) (2)  c) Delegados de prevención (L31/1995 art.37)	Tiempo necesario	Horas  15 h. 20 h. 30 h. 35 h. 40 h.	Las horas son proporcionales al número de representantes.  Distinto del crédito horario. Trabajadores en activo en la empresa.	
Renovación D.N.I. y Permiso de Conducir	Tiempo Indispensable, máximo un día.			
Asistencia a Exámenes para la obtención de un Título Oficial.	Tiempo Indispensable, máximo diez días anuales.	Tiempo Indispensable máximo diez días anuales		

Se equiparán al matrimonio y a la afiliación, aquellas situaciones de hecho a las que legal o jurídicamente se les atribuyen los mismos efectos.

A todos los efectos, se considerará a la Cuenca Minera, como una unidad territorial.

### Artículo 20. Permiso Sin Sueldo

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a solicitar un permiso sin sueldo por un máximo de 15 días naturales una vez al año, habrá de otorgarlo la empresa, excepto que no resulte factible por necesidades del servicio.

### Artículo 21. Excedencias

1.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.- El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene

derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3.- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y o desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4.- Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5.- El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

6.- La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

## **Capítulo VIII. Retribuciones**

## **Artículo 22. Estructura Salarial**

Las retribuciones del trabajador por jornada y horario completo de trabajo estarán constituidas por los siguientes conceptos:

El Salario Base es la retribución mensual asignada a cada trabajador por la realización de su jornada ordinaria de trabajo, incluidos los periodos de descanso computables, como trabajo. La cuantía del salario Base, para cada categoría profesional, será la que se establece en la tabla salarial anexa.

Plus de Puesto de Trabajo, tendrá el carácter de no consolidable habida cuenta que su devengo y percepción depende exclusivamente del puesto de trabajo asignado al trabajador.

Plus de Domingo y Festivo, se abonará como gratificación por cada domingo o festivo trabajado.

El Plus de Transporte no forma parte de la estructura salarial propiamente dicha, puesto que supone un abono destinado a compensar al trabajador los gastos de desplazamiento al centro de trabajo. Por ello, tiene la condición de extrasalarial, no cotizable a la Seguridad Social.

La empresa concederá al trabajador que lo solicite, anticipos a cuenta del salario ya devengado.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, los trabajadores con hijos en enseñanza obligatoria, bachillerato y formación profesional superior (5 a 18 años) y una vez justificada su escolarización percibirán en concepto de ayuda escolar por unidad familiar, las cantidades que se indican a continuación:

<b>Año 2012</b>	<b>Año 2013</b>	<b>Año 2014</b>
95 euros	100 euros	105 euros

## **Artículo 23. Retribuciones**

Para la fijación del nuevo salario se aplica los incrementos porcentuales consignados a continuación:

Año 2012.- IPC 2011

Año 2013.- IPC 2012 + 0,5 punto de incremento

Año 2014.- IPC 2013 + 1 punto de incremento

## **Artículo 24. Pagas Extras**



Se establecen tres pagas extraordinarias en Julio, Septiembre (beneficios) y Diciembre. Las gratificaciones extraordinarias de Julio, Septiembre y Diciembre serán abonadas a todo el personal a razón de 1169,23 euros brutos cada una de ellas, los días 30 de Junio, 15 de septiembre y 30 de Diciembre, respectivamente.

Estas gratificaciones se harán efectivas al trabajador que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara durante el mismo, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa. Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Diciembre se devengarán a razón de 1/6 en cada uno de los meses naturales en los que el trabajador preste sus servicios y se abonarán en las fechas previstas en el presente Convenio Colectivo. De esta forma, los trabajadores devengarán en cada mes natural 1/6 de cada una de las dos gratificaciones extraordinarias.

La paga extraordinaria de beneficios devengará a razón de 1/12 en cada uno de los meses naturales en los que el trabajador preste sus servicios y se abonará en la fecha prevista en el presente Convenio Colectivo. De esta forma, los trabajadores devengarán en cada mes natural 1/12 en esta gratificación extraordinaria.

#### **Artículo 25. Dietas**

Si por necesidades del servicio hubiese de desplazarse algún trabajador de la comarca en que habitualmente tenga su destino, la empresa correrá con todos los gastos que dicho desplazamiento le origine directamente imputable a la ejecución del servicio.

### **Capítulo IX. Previsión Social**

#### **Artículo 26. Incapacidad Temporal (It).**

Complemento de I.T. por accidente.- Los trabajadores en situación de I.T. por accidente sea o no de trabajo o enfermedad profesional percibirán con cargo a la Empresa el 100% del Salario Base y los pluses.

Complemento de I.T. por enfermedad común.- Los trabajadores en situación de I.T. por enfermedad común percibirán con cargo a la Empresa el 100% del Salario Base y los pluses a partir del 10 días de producirse la baja. En los casos de hospitalización se percibirá este complemento desde el primer día de producirse ésta.

Estas prestaciones complementarían a las prestaciones que por estas contingencias abone la Seguridad Social.

Todo ello por un periodo máximo de 12 meses.



### **Artículo 27. Seguro de Accidente**

La empresa se compromete a contratar un seguro de accidente para los trabajadores afectados por este convenio, cubriendo la jornada laboral, con las siguientes cuantías:

- Dieciocho mil euros, en caso de muerte por accidente.
- Veinticuatro mil euros, en caso de invalidez permanente, total, absoluta o gran invalidez.

Estas cantidades entrarán en vigor a partir del mes siguiente de la publicación en el BOP del presente convenio.

### **Artículo 28. Uniformes**

Se proporcionará uniformes, a todo el personal adscrito al presente Convenio, a razón de dos para invierno y dos para verano, cada año.

Si por causas derivadas del ejercicio de la actividad diaria, la ropa de trabajo sufre un deterioro, se sustituirá por otra, previa comprobación y entrega.

### **Artículo 29. Seguridad y Salud Laboral**

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de Noviembre) y sus normas de desarrollo.

### **Artículo 30. Trabajadores Discapacitados**

La empresa se compromete en la medida de sus posibilidades, a contratar al menos un 2% de trabajadores discapacitados.

## **Capítulo X. Salud Laboral**

### **Artículo 31. Salud Laboral**

La empresa y trabadores comprendidos en el ámbito funcional de este Convenio con el ánimo de reducir riesgos en el sector, se comprometen a la observación y cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales , Ley 31/1995 de 8 de Noviembre y del reglamento de Servicios de Prevención , B.O.E. 31/1995 de 31 de Enero de 1997.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la empresa elaborará un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores.

La empresa proporcionará al personal afectado por este Convenio una revisión



médica anual. Los resultados serán entregados a los trabajadores teniendo esta condición de confidenciales.

La empresa está obligada a informar y formar específicamente a cada trabajador sobre los riesgos que pudieran existir en determinados puestos de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarias para su eliminación.

La empresa cumplirá la normativa vigente sobre salud laboral, adoptando las medidas necesarias encaminadas a la prevención de riesgos que puedan afectar a los trabajadores, facilitándoles los medios de protección individual o colectivo adecuados a los trabajos que realicen.

En cuanto a la trabajadora gestante o en periodo de lactancia, cuando las circunstancias del trabajo puedan incidir negativamente en la salud de la misma o del feto, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas aplicables.

## **Capítulo XI. Infracciones y Sanciones**

### **Artículo 32. Faltas de Los Trabajadores**

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este Convenio se calificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves o muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los puntos siguientes:

Son faltas leves:

- 1ª Dos faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- 2ª La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3ª Falta de aseo personal y limpieza personal.
- 4ª Falta de atención y diligencia con el público.
- 5ª Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- 6ª Cualesquiera otros incumplimientos contractuales de gravedad semejante previstos en el artículo 54º del Estatuto de los Trabajadores.

Son faltas graves:

- 1ª Faltar un día al trabajo sin justificación.
- 2ª La simulación de enfermedad o accidente.





3ª Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

4ª Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

5ª La cometida contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a los superiores.

6ª La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

7ª El abandono del trabajo sin causa justificada.

8ª La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

9ª Más de dos faltas de puntualidad al mes sin justificar.

10ª Cualesquiera otros incumplimientos contractuales de igual gravedad previstos en el artículo 54º del Estatuto de los Trabajadores.

Son faltas muy graves:

1ª Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada.

2ª El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3ª El hurto, robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado falsear datos ante el Jurado, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

4ª La simulación comprobada de enfermedad, inutilidad, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

5ª La falta al respeto de la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, comprendidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

6ª Más de cinco faltas de puntualidad al mes sin justificar.



7ª Cualesquiera otros incumplimientos contractuales de igual gravedad establecidos en el artículo 54º del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 33. Sanciones**

Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Un día de suspensión de empleo y sueldo.

Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a sesenta días.
- b) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría superior.

Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de sesenta días a ciento veinte días.
- b) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.
- c) Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

En cuanto a prescripción de las faltas, regirán los plazos previstos en el artículo 60º.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Siempre que se trate de faltas muy graves la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo, como medida previa y cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse. Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores. De ser revocada la sanción por la jurisdicción competente, la empresa se verá obligada al abono de los salarios correspondientes a la suspensión cautelar de empleo y sueldo acordada.

Las empresas habrán de comunicar a la representación de los trabajadores y al





propio trabajador el pliego de cargos por faltas graves y muy graves en donde se concreten los hechos imputados. Será necesaria la apertura de un periodo de alegaciones de los representantes de los trabajadores y del propio trabajador con una duración mínima de cinco días tras los cuales, se hayan presentado o no escritos de alegaciones, la empresa podrá imponer la sanción que considere más adecuada. De la carta de sanción se dará copia a la representación legal de los trabajadores simultáneamente a la comunicación al propio afectado.

#### **Artículo 34. Potestad Sancionadora**

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la empresa que pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores las que se refieran a faltas graves y muy graves.

#### **Artículo 35. Privación de Libertad**

La ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, no se considera injustificada, si posteriormente fuese absuelto por la justicia de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

### **Capítulo XII. Sindicatos, Comités de Empresa y Delegados de Personal**

#### **Artículo 36. De los Sindicatos**

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquiera otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a la empresa, a fin de que sea distribuida fuera de horas de trabajo; y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios, en los que las secciones sindicales legalmente implantadas podrán difundir aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato, debiendo informar previamente al empresario.

El sindicato que alegue derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la empresa, y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente.





Serán funciones de los Delegados sindicales:

1º Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la empresa.

2º Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo, Comités paritarios de interpretación con voz pero sin voto.

La representación sindical de la empresa podrá elaborar informes que se unirán a los que realice el Comité de Seguridad e Higiene.

3º Tendrán acceso a la misma información-documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley a los miembros del Comité de Empresa.

4º Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5º Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato y en el expediente contradictorio que en su caso se tramite.

En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y a cualquiera de sus posibles consecuencias.

6º Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de horas efectivas de trabajo.

7º Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios, que deberá colocarse dentro de la empresa y en un lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8º En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere,





ajustarán su conducta a la normativa vigente.

9º Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

10º Cuota sindical.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores afiliados, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiere.

11º Excedencias.- Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

12º Participación en la negociación de Convenios Colectivos.- A los Delegados sindicales a cargos de relevancia nacional de las centrales sindicales implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

### **Artículo 37. de los Comités de Empresa y delegados de Personal**

Los comités de empresa y delegados de personal gozarán de los derechos y facultades concedidas por las leyes.

Horas sindicales:





En cuanto al crédito de horas mensuales retribuidas de que dispone cada uno de los miembros del comité o delegado de personal, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en el Art. 68

e) del Estatuto de los Trabajadores, se pacta la acumulación de horas de los distintos miembros, y en su caso, de los delegados de personal, en uno de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Esta acumulación se podrá llevar a cabo entre los distintos miembros o delegados de una misma candidatura electoral en uno de los candidatos elegidos.

El ejercicio de la acumulación horaria antes citada por el trabajador, no supondrá menoscabo o merma alguna de todos sus derechos reconocidos o que se reconozcan, colectivamente, en el transcurso de su ejercicio, a los de su misma categoría o nivel.

No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación del delegado de personal o miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por los que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación, u otras entidades.

Lo pactado en el presente capítulo mantendrá la vigencia temporal de este Convenio, salvo que en el transcurso de dicho periodo, medie una Ley acerca de este tema, en cuyo caso, las partes deberán realizar las acomodaciones correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

### **Disposiciones Adicionales**

#### **LEGISLACIÓN SUPLETORIA**

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente en cada momento, así como al Laudo Arbitral Estatal.

### **ANEXO**

#### **CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

#### **GRUPOS PROFESIONALES**

#### **GRUPO I**





## **RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO**

### **Funciones:**

\*Organización, control y planificación del departamento de acuerdo a las directrices marcada por la Dirección de la empresa. El personal integrante de esta categoría dispondrá de la titulación exigida por la empresa, o bien experiencia demostrable.

### **GRUPO II**

## **SUPERVISOR DE DEPARTAMENTO**

### Funciones:

\* Supervisar y ejecutar la organización y planificación del departamento.

### **GRUPO III**

## **GUÍAS DEL DEPARTAMENTO TURÍSTICO**

### Funciones:

\*La función de los guías del Departamento Turístico, será la de guiar y atender a los diferentes grupos turísticos durante la visita al Parque Minero de Riotinto (Museo Minero, Corta Atalaya, Trayectos del Ferrocarril Turístico, Cerro Colorado, Necrópolis, Barrio de Bella Vista, etc., así como cualquier otro punto turístico que se ponga en funcionamiento).

- Atención al público
- Tareas propias de recepción, etc.
- Conducción de vehículos

Para completarlas horas efectivas y siempre que la organización del trabajo lo requiera, tendrán además las siguientes tareas:

- Trabajos de administración en la empresa
- Trabajos derivados y/o relacionados con el mantenimiento , montaje, etc. de actividades expositivas, incluyendo el trabajo de restauración
- Promoción del Parque Minero (mailing, repartos, etc.)
- Trabajos derivados de la apertura diaria del Punto de Venta





Cualquier otro trabajo relacionado con la actividad turística, sin que ello suponga perjuicio a la dignidad del trabajador, ni a su formación o promoción profesional

#### PERSONAL DEL DEPARTAMENTO FERROVIARIO

Funciones:

\* La función del Personal del Departamento Ferroviario, será la de acompañar y atender a los diferentes grupos turísticos durante su visita al Parque Minero (Ferrocarril Turístico, Conducción de Locomotoras, Guardafrenos, Fogoneros,

Ayudantes, etc.).

Para completar las horas efectivas y siempre que la organización del trabajo lo requiera, tendrán además las siguientes tareas:

- Mantenimiento y puesta a punto del material ferroviario
- Mantenimiento de vehículos y elementos mecánicos no ferroviarios
- Mantenimiento de la infraestructura ferroviaria, incluyendo el manejo de la maquinaria necesaria para tal fin
- Trabajos de supervisión y asesoramiento en los programas formativos (Escuelas Taller, Talleres de Empleo, Casas de Oficio, etc.)
- Cualquier otro trabajo, sin que suponga perjuicio a la dignidad del trabajador, ni a su formación o promoción profesional

#### GRUPO IV

##### AUXILIARES

Funciones:

\* Trabajos para los que se necesite una preparación técnica adecuada a los cometidos a desempeñar , con responsabilidad limitada a las tareas encomendadas en cada caso.

##### AYUDANTES

Funciones:

\* Comprende los trabajos auxiliares o complementarios de los grupos anteriores, para los que se requiere unos conocimientos generales de carácter técnico elemental y no especializados.







Podrá llevarse a efecto la movilidad funcional en el seno de los grupos profesionales, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador afectado en función de la normativa aplicable.

## ANEXO

### TABLA SALARIAL AÑO 2012 (definitiva)

IPC definitivo para 2011= 2,40 %

GRUPO	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS PUESTO TRABAJO	PRIMA DOMINICAL	PLUS TRANSPORTE
I	RESPONSABLE	1.458,71	147,11	47,98	99,00
II	SUPERVISOR DEPARTAMENTO	982,93	440,69	47,98	99,00
III	GUIAS DPTO. TURISTICO	815,30	135,86	47,98	99,00
	PERSONAL DPTO. FERROVIARIO	815,30	205,17	47,98	99,00
IV	AUXILIARES	621,50	108,06	47,98	99,00
	AYUDANTES	621,50	81,06	47,98	99,00

* HORAS EXTRAORDINARIAS	14,27 €/hora
* PAGAS EXTRAORDINARIAS	1169,23 €