

BOLETÍN Nº 141 - 21 de julio de 2014

RESOLUCIÓN de 17 de junio de 2014, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la entidad Magnesitas Navarras, S.A., de Zubiri.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad Magnesitas Navarras, S.A., de Zubiri (Código número 31004832011998), que tuvo entrada en este Registro en fecha 17 de febrero de 2014, que fue suscrito el día 18 de diciembre de 2013 por la representación empresarial y sindical de la misma, y subsanado con fecha 16 de junio de 2014, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Navarra.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiéndole que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante la Consejera de Economía, Hacienda, Industria y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.
3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 17 de junio de 2014—La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

CONVENIO DE LA EMPRESA MAGNESITAS NAVARRAS, S.A. PARA LOS AÑOS 2013, 2014 Y 2015

DISPOSICIONES GENERALES

ÁMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL

El presente convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo y al personal que trabaje en ellos y ostente alguna de las categorías enumeradas en las tablas de retribuciones Anexas.

VIGENCIA

La duración del convenio será de tres años: 2013, 2014 y 2015.

DENUNCIA Y PRÓRROGA

Este convenio quedará denunciado a su vencimiento, 31 de diciembre de 2015. Sin embargo, y siempre que no se haya producido la firma de un nuevo convenio colectivo, las partes acuerdan prorrogar las condiciones y cláusulas en él contenidas.

RENUNCIA AL PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN DE CONVENIO

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 ET.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional del Tribunal

Laboral de Navarra. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente una vez agotadas las vías de conciliación y mediación en el mismo organismo.

COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las condiciones de este convenio son, en su conjunto, más favorables que las mínimas legales. Por tanto, absorberán y compensarán a aquellas que durante su vigencia pudieran establecerse por disposición obligatoria, las cuales solamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superan el nivel total del Convenio.

Las condiciones pactadas en este convenio son compensables, en su totalidad, con las que actual o anteriormente rigieran por mejora pactada unilateralmente concedida, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, Reglamento de Régimen Interior o cualquiera otra causa.

GARANTÍA “AD PERSONAM”

Se respetarán, a título individual, las condiciones que sean en su conjunto, en cómputo anual, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose “ad personam”.

VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible a efectos de su aplicación práctica y serán consideradas globalmente en cómputo anual. En el supuesto de que, por decisión judicial o administrativa se modifique, derogue o no apruebe alguno de los aspectos contemplados por el presente convenio, éste quedará nulo y sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo ambas partes, volver a negociar su contenido.

NORMAS SUPLETORIAS

En todo lo no regulado en este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y resto de Normas Laborales vigentes.

JORNADA LABORAL, RÉGIMEN DE DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS

Jornada laboral.

La jornada laboral anual será de 1.708 horas de trabajo efectivo para toda la vigencia del convenio, según los horarios y calendarios laborales establecidos. En este cómputo de horas/año están incluidos los tiempos establecidos para el bocadillo durante la jornada de trabajo y el día de permiso al que se alude en el artículo de licencias. Se dispondrá de 10 minutos de presencia retribuida para el aseo, al final de la jornada, siempre y cuando quede garantizado el cambio de relevo en el puesto de trabajo en aquellos puestos y lugares que La Dirección considere estratégicos. Ver anexo de la Dirección.

Sin perjuicio de lo anterior, en aquellas secciones en las que no se disfruta del descanso para el bocadillo, continuando durante el mismo la prestación efectiva de servicios, el tiempo de bocadillo (un cuarto de hora día) se acumula anualmente, dando lugar a un total de 56 horas, que restadas de la jornada anual general de 1.708 horas (en la que se sí se disfruta del descanso del bocadillo), resulta una jornada especial anual de 1.652 horas (en la que no se disfruta del descanso del bocadillo).

A este respecto, se reconoce a la Empresa la facultad de disponer, para cada año de vigencia del convenio, una bolsa de horas de hasta 40 horas anuales, de la cual podrá hacer uso mediante la prolongación de jornada o por jornadas completas.

La empresa se compromete a publicar los calendarios correspondientes a cada sección, a fecha 1 de enero de cada uno de los ejercicios.

De este modo, al elaborar el calendario laboral anual, la Empresa determinará específicamente el número total de horas de trabajo efectivo de carácter fijo a realizar y el volumen total de horas a incluir en la bolsa de horas específica de cada sección, sin que se supere, en ningún caso, el límite de 40 horas anuales.

La Empresa podrá hacer uso de esa bolsa de horas conforme a las siguientes condiciones:

–La bolsa de horas podrá ser empleada cuando concurran las causas que se enumeran a continuación debiendo la Empresa avisar al trabajador de la utilización de la bolsa de horas con la antelación mínima, en su caso, establecida:

- Por aumento de la producción por acumulación de pedidos. En este caso, se avisará al trabajador con una antelación mínima de 48 horas a la fecha de prestación de servicios.
- Por parada productiva programada. En este caso, se avisará al trabajador con una antelación mínima de 7 días a la fecha de prestación de servicios.

- Por sustitución de trabajadores por I.T., accidentes o disfrute de permiso retribuido. En este caso, se avisará al trabajador con una antelación mínima de 48 horas a la fecha de prestación de servicios.

–La bolsa de horas podrá ser empleada mediante la prolongación de jornada o en jornadas completas.

- En el supuesto de aplicación de la bolsa de horas como prolongación de jornada, la prolongación mínima será de 2 horas y la máxima de 4 horas.
- En estos supuestos, el desplazamiento de ida y vuelta entre su domicilio habitual y el centro de trabajo lo efectuará el trabajador por su cuenta, compensándole la Empresa, mediante el abono del correspondiente kilometraje en función de lo establecido en la Política de empresa a tal efecto, así como el gasto de comida en caso de trabajo en jornada partida.
- La aplicación de la bolsa de horas en jornadas completas se efectuará a razón de 8 horas diarias a realizar de lunes a domingo, no incluyendo festivos, con las siguientes limitaciones:
 - En el supuesto de aplicación de la bolsa de horas en jornadas completas que coincidan en sábado o domingo, cada trabajador podrá realizar como máximo una jornada de este tipo al semestre.
 - En el supuesto de aplicación de la bolsa de horas en jornadas completas que coincidan en horario de trabajo nocturno, cada trabajador podrá realizar como máximo tres jornadas de este tipo al trimestre.

A los efectos de dotar de máxima transparencia a este sistema de bolsa de horas, se establecerá un cuadrante de carácter público en el que figurarán, por cada trabajador, (i) el número total de horas de bolsa efectuado; (ii) el número total de horas de bolsa pendientes; y (iii) el orden de disposición de dicha bolsa de horas entre la plantilla conforme el sistema rotatorio que se establezca.

Al final de cada ejercicio económico, el crédito de horas de cada trabajador (horas de bolsa no trabajadas) se pondrá a cero.

Las horas de trabajo efectuadas en aplicación de bolsa de horas regulada en el presente artículo serán compensadas a los trabajadores que las realicen con un “Complemento por flexibilidad” equivalente al 15% de su sueldo baso horario.

A este respecto, en el supuesto de que las horas de trabajo efectuadas se realicen en aplicación de la bolsa de horas y en horario nocturno, se prevé expresamente que el abono del Complemento de flexibilidad no excluirá, por sí mismo, el abono del Plus de nocturnidad que en su caso corresponda conforme a lo previsto en el convenio colectivo.

De igual modo, cuando la Bolsa de horas se aplique en jornadas completas que coincidan en sábado o domingo, el abono del Complemento de flexibilidad no excluirá, por sí mismo, el abono del Plus Domingos o el Plus Sábados que en su caso corresponda conforme a lo previsto en el presente convenio.

Calendarios.

Se establecerán por cada sección, de acuerdo con la programación de trabajos previstos, y las jornadas serán, como máximo, las siguientes para cada año de vigencia del convenio:

–Sink-float: 220 días.

–Mantenimiento: 220 días.

–Parque móvil: 218 días.

–Hornos-briquetas: 218 días.

–Cantera: 218 días.

–Expediciones: 220 días.

–Laboratorio: 220 días.

–Planta masas: 220 días.

Técnicos-administrativos según pronunciamiento judicial definitivo.

Se remitirá copia al Comité de Empresa.

Horario y turno de trabajo.

–Personal de Dirección, Dpto. Administrativo y Dpto. Comercial: Jornada de 8:00 a 17:00 horas (con una hora de parada para comer). Se respetarán las condiciones “Ad Personam” con horario de 7:00 a 15:00 horas El tiempo de bocadillo (un cuarto de hora/día) se acumula anualmente. La jornada laboral anual será de 1.652 horas de trabajo efectivo para toda la vigencia del convenio. Se establece la jornada continua del

Personal de Administración de 8:00 a 17:00 horas, para los días que resulten de jornada reducida de verano, en el calendario. No pararán la hora de comida y su horario será de 8:00 a 15:00 horas.

–Personal Técnico y Administrativo: de 7:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes. El tiempo de bocadillo (un cuarto de hora/día) se acumula anualmente. La jornada laboral anual será de 1.652 horas de trabajo efectivo para toda la vigencia del convenio.

–Personal de Cantera: Turnos rotativos de 6:00 a 14:00 horas, de 14:00 a 22:00 horas y de 22:00 horas a 6:00 horas, de lunes a viernes. El tiempo de bocadillo (un cuarto de hora/día) se acumula anualmente. En el calendario no se consideran laborables las tardes de los días 24 y 31 de diciembre. La jornada laboral anual será de 1.652 horas de trabajo efectivo para toda la vigencia del convenio.

–Personal de Mantenimiento: turnos de 6:00 a 14:00 horas, de 14:00 horas a 22:00 horas y de 22:00 horas a 6:00 horas, de lunes a viernes. A las 9 horas paran un cuarto de hora para tomar el bocadillo. Cuando trabajen de tarde o noche 14:00 a 22:00 horas, o 22:00 a 6:00 horas, disponen de media hora para tomar el bocadillo. El personal de esta sección que trabaje a tres turnos, dispondrá de media hora para el bocadillo. La jornada laboral anual será de 1.708 horas de trabajo efectivo para toda la vigencia del convenio.

–Personal de Expediciones y Planta de Masas: turnos de 6:00 a 14:00 horas, de 14:00 a 22:00 horas y de 22:00 horas a 6:00 horas de lunes a viernes. Disponen de media hora para tomar bocadillo. La jornada laboral anual será de 1.708 horas de trabajo efectivo para toda la vigencia del convenio.

–Personal de Sink-Float: Tres turnos: de 6:00 a 14:00 horas, de 14:00 a 22:00 horas y de 22:00 a 6:00 horas, de lunes a sábado. Disponen de media hora para tomar el bocadillo. La jornada laboral anual será de 1.708 horas de trabajo efectivo para toda la vigencia del convenio.

–Personal de Turnos Continuados: Hornos, Briquetas, Parque Móvil, Taller Eléctrico. Tres turnos: de 6:00 a 14:00 horas, de 14:00 a 22:00 horas y de 22:00 a 6:00 horas. Disponen de media hora para tomar el bocadillo. La jornada laboral anual será de 1.708 horas de trabajo efectivo para toda la vigencia del convenio.

–Personal Analista: (Laboratorio). Tres turnos: de 7:00 a 14:00 horas, de 14:00 a 22:00 horas y de 22:00 horas a 6:00 horas de lunes a viernes. (35 horas/semana). En sábados y domingos completan hasta 1.708 horas anuales de jornada ordinaria de trabajo efectivo para toda la vigencia del convenio. El tiempo para tomar el bocadillo (un cuarto de hora/día), se acumula anualmente, reduciendo la jornada laboral anual a 1.652 horas de trabajo efectivo para toda la vigencia del convenio.

El trabajo se organiza en turnos de mañana, tarde y noche, con carácter general para el personal encuadrado en producción y funciones dependientes de producción. Quienes estando en cualquiera de los turnos de trabajo actuales pasen a cualquier otro régimen, no adquieren la condición más beneficiosa que implique la imposibilidad de volver al régimen anterior (p.e. los trabajadores que en estando trabajando a tres turnos pasen a trabajar a dos, no adquieren la condición más beneficiosa que implique la imposibilidad de volver a los tres turnos).

Vacaciones.

Las vacaciones a disfrutar por todo el personal de la plantilla durante la vigencia del convenio serán de 27 días laborables.

Dicho disfrute deberá ser realizado en un máximo de 4 veces, debiendo atenerse en todo caso a las horas por año.

El personal de cantera que disfrute sus vacaciones en los meses de diciembre, enero y febrero, tendrá una bonificación de un día más por cada nueve días laborables disfrutados en el citado período.

Las bases de cálculo para el abono de las vacaciones anuales serán todos los conceptos salariales no comunes percibidos por los trabajadores, excepto los considerados de carácter extraordinario, como las horas extras y gratificaciones anuales. A estos conceptos se aplicará el factor 0,10 de acuerdo con la fórmula establecida.

El abono se efectuará con carácter anual y en la nómina del mes de febrero. En el caso de que se tengan que abonar las vacaciones, por tratarse de un finiquito, los conceptos considerados para la base del cálculo se multiplicarán por 1,22 para la fábrica de Zubiri y por 1,23 para el personal de Cantera.

Licencias.

Todo trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y tiempos siguientes:

–Quince días naturales en caso de matrimonio.

–Cuatro días por defunción de esposo/a, pareja de hecho, hijo/a.

–Dos días hábiles en los casos de nacimiento de hijos, accidente o enfermedad grave o fallecimiento de resto de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Se entiende por enfermedad grave, aquella que requiera hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Cuando por alguno de estos motivos señalados el trabajador se deba trasladar fuera de Navarra, el número de días se incrementará en dos.

–Un día por renovación carné de conducir para aquellos trabajadores para los cuales tener el carné de conducir es una obligación de la empresa.

–Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes para la obtención de un título profesional o académico, previa justificación (matrícula).

–Un día por traslado de domicilio habitual.

–Un día por renovación D.N.I.

–Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

–Consulta médica: El trabajador que manifieste la necesidad de acudir a consulta médica fuera del centro de trabajo deberá ser autorizado por su jefe de sección para ausentarse, debiendo presentar el justificante de asistencia a dicha consulta cuando se reincorpore al trabajo. Si no lo presentase, este tiempo de ausencia será considerado como falta de asistencia al trabajo y descontado de su retribución salvo acuerdo para recuperar dicho tiempo empleado, y todo ello sin perjuicio de que este hecho pueda ser considerado como falta en el caso de que se acredite que no asistió a la consulta médica que motivó su ausencia.

Cuando el trabajador esté trabajando en el turno de noche o de tarde, deberá comunicar su necesidad al encargado respectivo con el tiempo suficiente, a ser posible antes de la fecha en que el trabajador tenga que desplazarse.

En todo caso, el trabajador deberá justificar su falta, requisito sin el cual tampoco le será abonado el tiempo perdido.

–Un día por matrimonio por hijo/a siempre que ese día sea laborable para el trabajador afectado.

–Un día por intervención quirúrgica, de familiares de primer grado, en las Unidades de Cirugía Ambulatoria sin ingreso.

–Extensión del régimen de permisos a parejas de hecho estables: En materia de permisos y licencias, con el límite de una única vez en el caso de la licencia por matrimonio del punto primero, se extenderá el régimen jurídico aquí establecido, y a cualquier efecto, a las parejas de hecho, con independencia de cual sea el sexo de sus componentes, siempre que se acredite fehacientemente la inscripción en el Registro de parejas de hecho de su ayuntamiento de residencia.

En el supuesto de no existir el citado registro, en el lugar de residencia, deberán acreditar la convivencia por un período continuado mínimo de, al menos, los dos años inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud, mediante certificación expedida por el ayuntamiento de residencia.

–Un Día de permiso retribuido por “asuntos propios” de libre disposición y con un preaviso de 48 horas. Dicho día no será acumulable a períodos de vacaciones ni podrá disfrutarse en fines de semana o festivos.

Personal de nuevo ingreso.

Ante necesidades de la producción debidas a un volumen de trabajo superior a las posibilidades reales de plantilla, la Empresa contratará personal eventual por el tiempo necesario, siempre dentro de las modalidades de contrato previstas por la Legislación Laboral vigente en esta materia.

En condiciones iguales, se establece el siguiente orden de prioridad en la contratación:

1. Los hijos de los trabajadores en activo en el momento de la contratación
2. Los habitantes del Valle de Esteribar.
3. Los antiguos trabajadores de Magnesitas Navarras afectados por el expediente de 1 de octubre de 1992.

El salario del personal de nuevo ingreso será del 90% de la categoría del puesto para el que sea contratado hasta cumplir los veinticuatro primeros meses, y a partir de esa fecha, pasará a ser del 100%.

En el caso de que por razones de trabajo no haya continuidad, se considerará en el cómputo del tiempo para la categoría, el tiempo de presencia en anteriores contratos.

MOVILIDAD

La movilidad funcional del personal se regirá por las previsiones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Por lo que respecta a la movilidad geográfica, las partes acuerdan que todo trabajador de la compañía deberá aceptar las órdenes de desplazamiento temporal que ordene la Empresa a otros centros de trabajo de la misma, tanto propios como externos o externalizados.

El trabajador tendrá derecho al reembolso de los gastos de viaje y dietas razonables en los que incurra durante dichos desplazamientos siempre que proporcione los correspondientes justificantes de pago y recibos, y aquellos gastos se ajusten a las políticas y prácticas vigentes en la Empresa sobre la materia.

Durante los desplazamientos temporales, el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo del centro de trabajo de destino al que ha sido desplazado.

SALARIOS Y RETRIBUCIONES

Salarios.

Se recogen en las tablas anexas.

–El incremento salarial será:

- Para el año 2013: +1,50%.
- Para el año 2014: +1,50%.
- Para el año 2015: +1,50%.

Categorías profesionales.

Magnesitas Navarras, S.A. tiene una distribución de plantilla y de categorías que es consecuencia de la evolución histórica de la organización.

Ambas partes convienen en que, teniendo en cuenta las posibilidades de modernización del conjunto de la compañía y el aporte de tecnología en instalaciones y procesos, es necesario establecer fórmulas para satisfacer las demandas del personal para mejorar su calificación profesional, trabajando en la obtención de tal fin la Comisión Paritaria.

Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán de devengo semestral:

–Paga de verano: devengo del 1 de enero al 30 de junio. Cobro: segunda quincena de junio.

–Paga de Navidad: devengo del 1 de julio al 31 de diciembre. Cobro: segunda quincena de diciembre.

Antigüedad.

Los incrementos por antigüedad se calculan sobre el salario base, revalorizada con los incrementos correspondientes a cada año.

Para todo el personal de nuevo ingreso en la Empresa, la aplicación de la antigüedad comienza a los cinco años trabajados, con el primer quinquenio.

Plus especial convenio.

Lo reciben las personas reseñadas en la tabla anexa, revalorizado con los incrementos correspondientes a cada año. Tienen carácter “Ad Personam”. Corresponde al antiguo impuesto de utilidades y en él quedaron englobados los siguientes conceptos: Selco y Economato, Prima Producción Cantera, Prima Puesto Trabajo (encargados) y otras primas “Ad Personam”.

Plus de distancia.

La Empresa proporciona servicio de transporte según rutas establecidas, a y desde los distintos centros de trabajo. En este convenio se acuerda actualizar y revisar los recorridos actuales de dicho servicio.

El personal que se cita a continuación recibirá la cantidad de 0,17 euros/km para cubrir el traslado hasta el punto de encuentro. Aumento de estos precios en función de los incrementos salariales pactados en toda la vigencia del convenio.

–Ramón Iribarren	Iragui-Urtasun	4,000 km
------------------	----------------	----------

-J. A. Esain Zalba	Esquíroz	2,500 km
-E. Vidaurreta	Sarasíbar	6,900 km
Su remuneración se efectuará en la nómina.		

Kilometraje.

En el supuesto de que el trabajador utilice el vehículo propio para el servicio de la empresa, lo cual deberá estar autorizado previamente, se pagará el kilometraje efectuado a 0,21 euros/Km. Aumento de estos precios en función de los incrementos salariales pactados en toda la vigencia del convenio.

Trabajo nocturno.

Todo trabajador de turno continuado que realice sus trabajos durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirá un plus de nocturnidad equivalente al 45% del salario base durante los años 2013, 2014 y 2015, revalorizado con los incrementos correspondientes a cada año.

Domingos y festivos.

Los trabajadores que realicen la jornada en domingo o festivo, percibirán un plus ya establecido por día trabajado, revalorizado con los incrementos correspondientes a cada año en 2013, 2014 y 2015.

Asimismo, para los operarios que trabajen la noche de Nochebuena y/o la de Nochevieja, percibirán un plus ya establecido, que será revalorizado con los incrementos correspondientes a cada año en 2013, 2014 y 2015.

Sábados mañana, tarde y noche.

Los operarios que trabajen el sábado en el turno de mañana, percibirán un plus ya establecido, que será revalorizado con los incrementos correspondientes a cada año en 2013, 2014 y 2015.

Los operarios que trabajen el sábado en turno de tarde, percibirán un plus ya establecido, que será revalorizado con los incrementos correspondientes a cada año en 2013, 2014 y 2015.

Los trabajadores que trabajen el sábado en el turno de noche, percibirán un plus ya establecido que será revalorizado con los incrementos correspondientes a cada año en 2013, 2014 y 2015.

Prima parque móvil.

Será revalorizada con los incrementos correspondientes a cada año en 2013, 2014 y 2015.

GUARDIAS**1. Guardia Localizada en Mantenimiento.**

Los operarios de Mantenimiento que realizan el Servicio de Guardia Localizada percibirán un plus ya establecido, correspondiente a cada 8 horas de disposición de dicha guardia, que será revalorizado con los incrementos correspondientes a cada año en 2013, 2014 y 2015.

Con independencia de esta remuneración, cuando tengan que realizar un trabajo determinado, se les abonará como horas extraordinarias el tiempo de trabajo en fábrica, así como el kilometraje y la prima de llamada, que estará de acuerdo con el incremento establecido para cada año.

2. Guardias Personales Supervisión.

El personal supervisor tendrá establecido un turno de guardia para cubrir eventualidades durante los días festivos y fines de semana, por lo que cobrará la prima establecida, revalorizada con los incrementos correspondientes a cada año.

Plus de disponibilidad.

La circunstancia de que durante la media hora de descanso para tomar el bocadillo, el personal que trabaje en turno rotativo o alternativo (dos turnos) y no se desplace de la zona donde presta su trabajo al comedor, en razón de las características del trabajo, da derecho a percibir un plus especial, llamado disponibilidad. Por lo tanto y derivado de lo anterior, la Empresa podrá hacer uso de los servicios de este colectivo, durante el tiempo previsto para su descanso, tomando el bocadillo cuando las circunstancias lo permitan y su importe se establece según tabla y categoría.

Las necesidades de los trabajos de mantenimiento y las circunstancias de la producción, pueden obligar al personal de mantenimiento, cuando trabaja en turno de mañana, a continuar con su trabajo durante el

tiempo previsto para el bocadillo, pudiéndolo tomar posteriormente. Por esta circunstancia percibirá un 50% del plus de disponibilidad establecido para los turnos rotativos.

Su importe se establece según tabla y categoría.

Plus disponible.

Aplicable al personal que, estando en horario de mañana, pueda pasar a trabajar a turnos rotativos. Se abona durante el tiempo que hace horario de mañana. Cuando está a turnos cobra solamente la disponibilidad.

Su valor es el 75% de la disponibilidad, de acuerdo con categoría y según tabla.

Las percepciones serán de acuerdo con las tablas (ver anexo).

Primas cantera.

Todas las primas de cantera, serán revalorizadas con los incrementos establecidos para cada año (ver tablas anexas).

Primas fábrica.

Todas las primas de fábrica, serán revalorizadas con los incrementos establecidos para cada año (ver tablas anexas).

Otras primas:

Cuando por circunstancias especiales fuera necesario establecer nuevas primas no recogidas en el presente pacto, se estará a lo siguiente:

a) Primas de Peligrosidad y Penosidad.

El importe ya está establecido. La Dirección de la Empresa o representación nombrada al efecto, determinará los nuevos trabajos supuestamente penosos o peligrosos.

En el caso de disconformidad por parte del Comité de la Empresa se estará a lo que sobre el particular decida la Autoridad Laboral.

b) Primas especiales.

Entendemos que pueden existir trabajos que requieran aplicación de una prima especial. La Dirección de la Empresa, o representación delegada, recogerá del Comité de Seguridad y Salud, información técnica en relación con los distintos factores valorables a efectos de ajustar el importe de la prima.

Independiente de lo anterior, cuando vayan a realizarse trabajos afectados por primas que puedan preverse de antemano con una duración importante, se establecerá una organización del mismo que suponga un reparto de la penosidad entre el personal lo más racional posible.

COMPLEMENTOS POR CANTIDAD

Primas de Producción, Productividad y Calidad.

1. Prima de producción fábrica: Se cobrará el martes de la 3.^a semana de enero de cada uno de los años, se calculará con base en los criterios que se establecen a continuación y será revalorizada con el incremento correspondiente a cada año.

1.1. Consta de dos sumandos: el primero es función de las toneladas totales obtenidas y el segundo es función de la producción diaria media conseguida en el año.

1.2. El valor total de la primera será: $VT = V1 + V2$.

1.3. Cálculo de V1. (Conforme a las nuevas tablas acordadas en el año 2012).

1.4. Cálculo de V2.

1.4.1. Deberá calcularse en primer lugar lo que se denominará "Producción Equivalente". Para ello, deberán sumarse las cifras que resulten de multiplicar la producción de cada material por su respectivo coeficiente, de acuerdo con la tabla siguiente:

MATERIAL	FACTOR
Dimag	11/6

Dimag Andoain	22/15
Mag	11/10
Cáustica	1

1.4.2. Una vez calculadas las producciones equivalentes de cada horno, se dividen éstas por los días trabajados en cada uno de ellos, obteniendo la producción equivalente diaria por horno. Sumándolas obtendremos la llamada "Producción Total Equivalente Diaria". (Se manejarán cifras con 1 decimal).

1.4.3. Corrección cifra de referencia de "Producción Total Equivalente Diaria". La producción de los hornos en condiciones normales se puede ver afectada por los cambios tecnológicos introducidos y las inversiones realizadas, por lo que se acordará por ambas partes anualmente su cuantía. La cifra durante la vigencia del presente convenio, salvo que se produzcan nuevos cambios tecnológicos o inversiones que justifiquen su modificación, se establece en 454 Tm día(193 Tm/día en el Horno 2 y 261 Tm/día en el Horno 3).

1.4.4. Se procede a continuación a restar el resultado obtenido en 1.4.2. menos el 1.4.3. Este resultado multiplicado por 1.000 será la cantidad a sumar o restar al valor calculado en 1.3.

1.4.5. Corrección por venta directa de PC (Polvo de Ciclones). La posibilidad de vender el polvo de ciclones sin tratamiento en el horno, se contemplará a efectos de la prima de producción, con una cantidad por cada 1.000 toneladas vendidas, revalorizada con el mismo índice que los incrementos salariales de cada año en 2013, 2014 y 2015. El hidrato no se considera para el cómputo de las toneladas vendidas.

2. Prima de calidad cantera: Se cobrará trimestralmente, de acuerdo con los criterios fijados en la tabla anexa, siendo revalorizada con el incremento correspondiente a cada año en 2013, 2014 y 2015. Se acuerda recalcular la prima de calidad de cantera ajustándola a los requerimientos actuales de calidad del mineral, incorporando el concepto de cantidad.

Nota: Para tener derecho a la percepción de la prima de Producción Fábrica, es necesario haber permanecido, al menos tres meses en la plantilla de Magnesitas Navarras durante el año.

En el caso de la prima de Calidad-Cantera, el mínimo será de veintidós días.

Horas extraordinarias.

Ante la situación de paro existente y con el fin de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo las horas extraordinarias. Estas, si las hubiere, serán abonadas de acuerdo con las tablas anexas.

a) Se establecen como horas estructurales las que afectan al personal necesario para atender la producción de los hornos en los 14 días festivos marcados por la autoridad laboral. Las que no estén sujetas al anterior condicionado, serán consideradas coyunturales.

b) Las horas extraordinarias a realizar voluntariamente por trabajadores de Magnesitas Navarras, en ningún caso excederán de los topes legales establecidos en el artículo 35 del Decreto Ley 1/1995 del 24 de marzo.

c) Cuando se llegue a los límites establecidos, las horas extras que lo rebasen serán compensadas por descanso, se tomarán de acuerdo entre las partes Empresa y Trabajador.

d) Los trabajadores tendrán opción a no percibir el importe de las horas coyunturales y transformarlo en descanso, aplicando el factor 2, es decir, 2 horas de descanso por cada hora trabajada.

e) No se considerarán computables las horas que pudieran realizarse en los casos de fuerza mayor, catástrofe o que esté en peligro la infraestructura de la Empresa, así como el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Información horas extraordinarias.

a) Siempre que se puedan prever las horas extras a realizar en las distintas secciones de fábrica, se informará a Recursos Humanos del posible programa de horas extras a efectuar, quien trasladará esta información al Comité de Empresa o Comisión del mismo.

b) Independiente de esta información previa, cada día, como plazo máximo, las secciones comunicarán por escrito a Recursos Humanos las horas extras efectivamente trabajadas el día anterior.

Este escrito comprenderá como mínimo: nombre de operarios, horas trabajadas y concepto o causa que ha originado la realización de horas extras. Se indicará así mismo cualquier aclaración que las secciones estimen de interés.

c) Las horas extraordinarias realizadas sin cumplir los requisitos anteriores, aún cuando se presten fuera de las horas de trabajo previstas en el calendario laboral, no tendrán la consideración de horas extraordinarias, sino que se computarán dentro de la jornada anual a realizar por cada trabajador.

FALTAS

Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad, hasta un total de treinta minutos durante un mes, sin que exista causa justificada para ello.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultara perjudicial para la empresa ni perturbase el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, instalaciones, utillajes, maquinaria, etc.
5. Falta de higiene y limpieza personal ocasional.
6. La falta de la debida corrección y diligencia con el público y la apatía para cumplir las indicaciones de sus superiores.

Estas faltas podrán tener la consideración de graves en caso de reincidencia y en cuanto por su real trascendencia merezcan esta calificación.

7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si se produjera alteración del orden laboral, podrá considerarse falta grave o muy grave.
9. La embriaguez ocasional cuando no constituyera otra falta más grave.
10. Comer en horarios y lugares no autorizados, sin reincidencia.
11. Las conductas de acoso sexual, verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo, que impliquen trato vejatorio para el/la trabajador/a serán conceptuadas como leves, graves o muy graves, de acuerdo con el procedimiento de graduación de las faltas establecido. En los supuestos en que se lleven a cabo tales acciones, sirviéndose de su relación jerárquica con la persona afectada y/o sobre personas con relaciones de trabajo de duración determinada, la falta será considerada como muy grave.
12. Cualquier otra de carácter análogo.

Faltas graves.

Se consideran como faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.
2. La entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los períodos de incapacidad temporal.
3. Faltar dos días al trabajo sin justificar.
4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o retenciones fiscales. Si existiera malicia se consideraría Falta Muy Grave.
5. Intervenir en juegos durante las horas de trabajo, sean éstos de la clase que fuesen.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trabajo vejatorio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. La imprudencia en acto de servicio si no implicara riesgo grave de accidente o avería de las instalaciones, utillajes, maquinaria, etc., para el trabajador o para sus compañeros.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización escrita.
10. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
11. La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.

12. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
13. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo por negligencia.
14. Negarse a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios si fuera requerido por el personal encargado de esta misión en presencia del representante sindical o, en ausencia, de otro trabajador, respetando al máximo la intimidad del trabajador.
15. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado y puedan causar perjuicios graves a la Empresa.
16. Encontrarse en los locales de la empresa fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa, sin la debida autorización escrita.
17. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas, utillaje, etc., que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo o para la integridad de las referidas máquinas o instalaciones.
18. Cambiar o revolver las pertenencias de la Empresa o de sus trabajadores.
19. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de centro.
20. Usar el teléfono para asuntos particulares sin autorización.
21. No utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la Empresa, sin reincidencia.

Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. La acumulación de diez o más faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de seis meses, o de veinte faltas cometidas durante un año.
2. Faltar al trabajo tres o más días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. Los actos contra la propiedad, tanto de los demás trabajadores, como de la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la Empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.

Quedan incluidos en este apartado el falsear datos para las obras asistenciales de la Empresa y de la Seguridad Social.

5. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.
6. Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los Tribunales de Justicia competentes, por delitos contra la propiedad, cometidos fuera de la empresa.
7. La continuada y habitual falta de higiene y limpieza que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía así como la distribución de drogas en la empresa o su consumo durante la jornada laboral.
9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligatoria.
10. Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa si existiera competencia desleal y no mediara autorización escrita de la Dirección.
11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los superiores, trabajadores o subordinados o a sus familiares.
12. Causar accidente grave a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.
13. Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
15. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
16. La insubordinación.

17. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos, el sabotaje, con independencia de la responsabilidad penal.
18. La propagación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la Empresa con perjuicio para la misma.
19. Autolesión en el trabajo.
20. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidentes perjuicios para la Empresa o sea causa de accidente para otros trabajadores.
21. La imprudencia en acto de servicio cuando implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para los bienes de la Empresa.
22. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ello se derive perjuicio notorio para la Empresa o para los demás trabajadores.
23. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre, que existe esta falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación de las heridas para prolongar la baja por incapacidad temporal.
24. No utilizar los elementos de protección de seguridad o higiene facilitados por la empresa, con reincidencia.
25. Cualquier otra falta de índole grave similar a las señaladas y las definidas como tales en la legislación laboral y jurisprudencial.

SANCIONES

Aplicación.

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

- a) Faltas leves.
 - a.1) Amonestación verbal.
 - a.2) Amonestación por escrito.
 - a.3) Suspensión de empleo y sueldo de un día.
- b) Faltas graves:
 - b.1) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
 - b.2) Inhabilitación para ascenso a la categoría superior, por plazo no superior a seis meses.
- c) Faltas muy graves:
 - c.1) Pérdida temporal de la categoría profesional.
 - c.2) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - c.3) Despido disciplinario según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Régimen de sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio Colectivo.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan. La de faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

Previo a la imposición de sanciones, de acuerdo con la legislación vigente, se dará audiencia a las Secciones Sindicales y/o al Comité de Empresa.

Los plazos para impugnar las sanciones impuestas serán de 20 días hábiles a contar desde la fecha de la comunicación.

Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de la comisión del hecho, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Abuso de autoridad.

Consiste en una orden del empresario, jefe, o encargado, al trabajador que está bajo sus órdenes, contraria a las condiciones de trabajo legales o pactadas o a su dignidad como persona.

Para reclamar contra el abuso de autoridad los trabajadores pueden dirigirse a la autoridad laboral o a la propia Dirección de la Empresa.

ACCIÓN SOCIAL

Póliza de seguros.

La póliza de seguro colectivo será:

- Por fallecimiento por cualquier causa: 30.000 euros.
- Por invalidez permanente Total o Absoluta: 30.000 euros.
- Por fallecimiento por accidente (24 horas del día): 36.000 euros.

Enfermedad.

Se mantienen las cláusulas existentes del 100% de su salario (salario base, antigüedad y plus especial convenio) para los trabajadores que estén en situación de I.T. y se eliminan todas las condiciones de absentismo.

Se acuerda que las bajas y altas médicas, en los procesos de enfermedad común y accidente no laboral se tramiten por los médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social (Osasunbidea) quedando los procesos de accidente laboral y enfermedad profesional a cargo de la correspondiente Mutua de Accidentes.

Premios al no-absentismo.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Ambas partes se regirán por el criterio básico de buscar la reducción de las causas que lo generan y centrarse en aquellas en las que una actuación realista y negociadora pueda conseguir su reducción a corto y medio plazo.

Adicionalmente, se acuerda el establecimiento de sendas primas de no-absentismo, en los términos que se señalan a continuación:

Se establece un premio al no-absentismo individual, de 60,10 euros (o la parte proporcional correspondiente en función del tiempo de permanencia en la Empresa en el año natural), para todo trabajador que a lo largo del año no tenga ningún día de licencia médica, ni de baja por enfermedad.

Asimismo se establece un premio al no-absentismo colectivo de 125,00 euros por persona (o la parte proporcional correspondiente en función del tiempo de permanencia en la Empresa en el año natural).

Para los años 2013, 2014 y 2015, se cobrará dicho premio siempre y cuando el absentismo general del año en curso sea inferior al absentismo general del año anterior, entendiendo el absentismo general como el cociente entre horas reales trabajadas dividido entre las horas totales teóricas a trabajar (tal y como se calcula el absentismo general en Magnesitas Navarras, S.A. hasta la fecha, descontando el absentismo de maternidad y paternidad). Esta prima en caso de cobrarse será consolidable como "Prima de no Absentismo Consolidada".

Salud laboral.

Estructurar la actividad de Prevención de Riesgos como Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad Laboral de forma que nos permita estar en disposición de certificarnos con la próxima norma ISO 18001 o equivalente.

Utilizar los Delegados de Prevención las horas sindicales con cargo a las de su Sección Sindical, para aquellas funciones que no están recogidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el mismo régimen que los miembros del Comité de Empresa.

Facultar al Comité de Salud y Seguridad para que proponga a la Dirección, con carácter anual, el orden de prioridades de las inversiones a efectuar en materia de Salud Laboral y Condiciones de Trabajo.

Formación.

La Empresa está de acuerdo en atender la formación de los trabajadores, realizando los cursos de formación, aprendizaje o reciclaje que ésta considere de interés específico, en función de las necesidades y se realizarán siempre en horas de trabajo.

DERECHOS SINDICALES

La Empresa puso a disposición del Comité de Empresa en 2003, un fondo de 1.807,05 euros, que será revalorizado con el incremento salarial de cada año. Dicho fondo será utilizado por el Comité previa autorización de la Asamblea de Trabajadores, debiendo informar a la empresa del acuerdo tomado.

Cada Sección Sindical podrá acumular mensualmente, en uno, o varios de sus miembros, el crédito horario de los miembros del Comité pertenecientes a dicho Sindicato. Esta decisión la comunicarán por escrito al Departamento de Personal.

El Presidente y el Secretario del Comité, dispondrán de un crédito adicional de 10 horas mensuales cada uno.

Los Delegados del Servicio de Prevención tendrán disponible el mismo crédito de horas que los miembros del Comité de Empresa.

COMISIÓN PARITARIA

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio que estará formada por tres personas que representen a los trabajadores y tres personas que representen a la empresa.

1.–Las funciones de esta Comisión Paritaria serán:

- a) Las de interpretación del conjunto de los acuerdos.
- b) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.
- c) Las que le asigne el Estatuto de los Trabajadores u otras normas.

2.–Reglamento de funcionamiento:

- a) Reuniones: La Comisión Paritaria se reunirá cuando sea requerida su intervención.
- b) Convocatorias: La Comisión Paritaria será convocada por cualesquiera de las partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresarán los puntos a tratar en el Orden del Día.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de quince días, a partir de la convocatoria.

Si cumplido dicho término la Comisión no se ha reunido, el efecto será el siguiente: se entenderá agotada la intervención de la Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere oportunas.

Reunida la Comisión decidirá sobre los asuntos del Orden del Día adoptando en la reunión los acuerdos que procedan. Si se estima oportuno, la reunión podrá suspenderse o interrumpirse y continuar dentro de los tres días naturales siguientes. Si dentro de ese plazo máximo no se ha tratado y decidido sobre todos los asuntos del Orden del Día, se entenderá agotada la intervención de la Comisión Paritaria y el interesado podrá ejercitar las acciones que considere oportunas.

Sin perjuicio de todo lo anterior, en el caso de que la intervención de la Comisión Paritaria sea resultado de funciones que le asigne el Estatuto de los Trabajadores con sometimiento a plazos de intervención concretos, se estará a estos plazos.

- c) Quórum: Asesores. Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asistan dos personas de cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de un máximo de dos asesores.

- d) Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable de dos personas de cada una de las representaciones.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por todos los miembros asistentes.

- e) Domicilio.–A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en los locales de la empresa, en la Avenida. Roncesvalles s/n en Zubiri, Navarra”.

VARIOS

Prendas de protección.

La empresa entregará las siguientes prendas de protección:

–2 buzos o chaquetas y pantalón (según puestos) al año.

- 1 traje de agua, a reponer siempre que se deteriore.
- 1 par de botas de agua de seguridad a reponer siempre que se deterioren.
- 1 par de botas de seguridad, a reponer siempre que se deterioren (resto de las prendas de seguridad según puesto).
- 2 toallas de baño al año.
- 4 gel de baño mínimo.

Todo el personal está obligado al uso de las prendas de protección. Deberán cuidarlas y mantenerlas limpias.

En este convenio se acuerda acondicionar y modernizar las prendas y ropa de trabajo.

Todas las prendas de seguridad serán revisadas por el Comité de Seguridad y Salud.

Contratos externos.

Los contratos externos deberán conocer y cumplir lo recogido en las Disposiciones Internas de Seguridad, respetando asimismo, las disposiciones de organización y régimen interior establecidos.

Su contratación será para realizar trabajos de inversiones, revestimientos de hornos, limpieza y siempre que exista una necesidad que no pueda ser atendida con recursos propios de la empresa, tanto humanos como técnicos y materiales (maquinaria, herramienta, etc) y sin que dicha contratación suponga el desmantelamiento de una sección, con información y seguimiento de los mismos por parte de la Comisión Paritaria.

Carnés de primera.

Magnesitas Navarras, S.A. asumirá los gastos de tramitación de la renovación de los carnés de conducir de los trabajadores que la Empresa designe para cubrir sus necesidades tanto en producción como en mantenimiento.

Compromiso de empleo.

Magnesitas Navarras, S.A. se compromete al mantenimiento de la plantilla existente a 30 de mayo del 2013 en actividades recurrentes de Magna.

Magnesitas Navarras, S.A. se compromete a transformar en fijos los contratos de relevo que finalicen durante el período de vigencia del presente convenio (2013-2015).

JUBILACIONES

1.1. Condiciones generales.

1.1.1. La vigencia del acuerdo será la misma que la del convenio colectivo de Magnesitas Navarras, S.A. para 2013, 2014 y 2015.

1.1.2. El modelo de jubilación al que se acoja cada trabajador que cumpla los requisitos establecidos por la ley, será acordado por la Empresa y el propio trabajador y el Comité de Empresa será debidamente informado en cada caso.

1.2. Jubilación parcial.

El trabajador a partir de la edad mínima legal vigente, tendrá derecho a jubilarse parcialmente siempre que reúna los requisitos establecidos legalmente. A tal fin, la empresa deberá concertar un contrato de relevo con un trabajador adecuado. No obstante, se atenderá igualmente a:

1.2.1. El trabajador deberá realizar su solicitud con al menos tres meses de antelación.

1.2.2. La opción aquí reconocida sólo será válida para reducciones máximas en cada momento de acuerdo con la legislación vigente. En caso de reducciones inferiores, el acceso a la jubilación parcial requerirá el acuerdo empresarial.

Zubiri, 18 de diciembre de 2013.

BASE ANTIGÜEDAD AÑO 2013

NIVELES	CATEGORÍAS	
1	Sin escala fija	
2	Personal Titulado Superior, Personal Directivo	1.402,87
3	Personal Titulado Medio	1.104,07
4	Encargado General	1.002,37
5	Jefe Sección - Deli. Superior	971,99
6	Of. 1.ª Advo. - Delin. 1.ª Tecn. Org. 1.ª y encargado	941,65
7	Analista 1.ª Delin. 2.ª Téc. Org. 2.ª	911,22
8	Of. 2.ª Advo. - Analista 2.ª - Of. 1.ª oper.	880,83
9	Aux. Advo. y Of. 2.ª operario	848,99
10	Of. 3.ª y Especialista 1.ª	818,26
11	Especialista 2.ª y Peón Espta.	786,93
12	Portero - Peón Ordn. - Limpieza	775,06

ESCALA DIARIA ANTIGÜEDAD, SOBRE BASE ANTIGÜEDAD AÑO 2013

NIVEL CATEGORÍA		5% 1 bienio	10% 2 bienio	17% 1 quin.	24% 2 quin.	31% 3 quin.
Nivel 2.–Per. Ti. Sup. y Per. Direc.	1.402,87	2,34	4,68	7,95	11,22	14,50
Nivel 3.–Per. Titulado Medio	1.104,07	1,84	3,68	6,26	8,83	11,41
Nivel 4.–Encargado General	1.002,37	1,67	3,34	5,68	8,02	10,36
Nivel 5.–Jefe Secc.–Deli. Super.	971,99	1,62	3,24	5,51	7,78	10,04
Nivel 6.–Of. 1.ª Advo.–Deli. 1.ª Tec.Org. 1.ª y Encargado	941,65	1,57	3,14	5,34	7,53	9,73
Nivel 7.–Analista 1.ª Del. 2.ª Tec. Org. 2.ª	911,22	1,52	3,04	5,16	7,29	9,42
Nivel 8.–Of. 2.ª Advo.–Ana. 2.ª Of. 1.ª Operario	880,83	1,47	2,94	4,99	7,05	9,10
Nivel 9.–Aux. Advo.–Of. 2.ª Operario	848,99	1,41	2,83	4,81	6,79	8,77
Nivel 10.–Of. 3.ª Especialista 1.ª	818,26	1,36	2,73	4,64	6,55	8,46
Nivel 11.–Espe. 2.ª y Peón Esp. 1.ª	786,93	1,31	2,62	4,46	6,30	8,13
Nivel 12.–Portero-Peón-Limpieza	775,06	1,29	2,58	4,39	6,20	8,01

NIVEL CATEGORÍA		38% 4 quin.	45% 5 quin.	52% 6 quin.	59% 7 quin.
Nivel 2.–Per. Ti .Sup. y Per. Direc.	1.402,87	17,77	21,04	24,32	27,59
Nivel 3.–Per. Titulado Medio	1.104,07	13,98	16,56	19,14	21,71
Nivel 4.–Encargado General	1.002,37	12,70	15,04	17,37	19,71
Nivel 5.–Jefe Secc.–Deli. Super.	971,99	12,31	14,58	16,85	19,12
Nivel 6.–Of 1. ^a Advo.–Deli.1. ^a Tec.Org.1. ^a y Encargado	941,65	11,93	14,12	16,32	18,52
Nivel 7.–Analista 1. ^a Del.2. ^a Tec. Org.2. ^a	911,22	11,54	13,67	15,79	17,92
Nivel 8.–Of. 2. ^a Advo.–Ana. 2. ^a Of. 1. ^a Operario	880,83	11,16	13,21	15,27	17,32
Nivel 9.–Aux. Advo.–Of. 2. ^a Operario	848,99	10,75	12,73	14,72	16,70
Nivel 10.–Of. 3. ^a Especialista 1. ^a	818,26	10,36	12,27	14,18	16,09
Nivel 11.–Espe. 2. ^a y Peón Esp.1. ^a	786,93	9,97	11,80	13,64	15,48
Nivel 12.–Portero-Peón-Limpieza	775,06	9,82	11,63	13,43	15,24

CENTRO DE TRABAJO DE ZUBIRI AÑO 2013

FABRICACIÓN	
Sink-Float	26.728,92
Horn-Bri.–Flot.	26.022,85
Esp. 1. ^a Expedición	25.617,02
Especialista 1. ^a	25.210,82
PARQUE MÓVIL	
Jefe Equipo B	29.808,32
Oficial 1. ^a C	27.122,74
Oficial 1. ^a B	26.662,19
Oficial 1. ^a A	26.171,83
Oficial 2. ^a Palas	25.924,69
Oficial 1. ^a Camión	25.854,08
Oficial 1. ^a Camión	26.780,30
MANTENIMIENTO	
Jefe Equipo B	29.808,33
Jefe Equipo A	28.065,18

Oficial 1.ª D	27.543,61
Oficial 1.ª C	26.782,56
Oficial 1.ª B	26.238,87
Oficial 2.ª	25.818,71
Oficial 3.ª	25.501,02
Porteros	23.998,60
Limpieza	22.688,60

	AÑO 2013	MENSUAL	DIARIO
FABRICACIÓN			
Sink-Float	26.728,92	1.909,21	63,64
Horn-Bri. - Flot.	26.022,85	1.858,77	61,96
Esp. 1.ª Expedición	25.617,02	1.829,79	60,99
Especialista 1.ª	25.210,82	1.800,77	60,03
PARQUE MÓVIL			
Jefe Equipo B	29.808,32	2.129,17	70,97
Oficial 1.ª C	27.122,74	1.937,34	64,58
Oficial 1.ª B	26.662,19	1.904,44	63,48
Oficial 1.ª A	26.171,83	1.869,42	62,31
Oficial 2.ª Palas	25.924,69	1.851,76	61,73
Oficial 1.ª Camión	25.854,08	1.846,72	61,56
Oficial 1.ª Camión	26.780,30	1.912,88	63,76
MANTENIMIENTO			
Jefe Equipo B	29.808,33	2.129,17	70,97
Jefe Equipo A	28.065,18	2.004,66	66,82
Oficial 1.ª D	27.543,61	1.967,40	65,58
Oficial 1.ª C	26.782,56	1.913,04	63,77
Oficial 1.ª B	26.238,87	1.874,20	62,47
Oficial 2.ª	25.818,71	1.844,19	61,47
Oficial 3.ª	25.501,02	1.821,50	60,72
Porteros	23.998,60	1.714,19	57,14
Limpieza	22.688,60	1.620,61	54,02

Salario base diario para obtener la prima de nocturnidad.

	AÑO 2013	SALARIO			NOCTURNO 45,00%
FABRICACIÓN					
Sink-Float	26.728,92	601,17	26.127,75	62,21	27,99
Horn-Bri. - Flot.	26.022,85	480,97	25.541,87	60,81	27,37
Esp. 1.ª Expedición	25.617,02	368,61	25.248,41	60,12	27,05

	AÑO 2013	SALARIO			NOCTURNO 45,00%
Especialista 1. ^a	25.210,82	368,61	24.842,21	59,15	26,62
PARQUE MÓVIL					
Jefe Equipo B	29.808,32	513,55	29.294,77	69,75	31,39
Oficial 1. ^a C	27.122,74	509,66	26.613,08	63,36	28,51
Oficial 1. ^a B	26.662,19	390,06	26.272,13	62,55	28,15
Oficial 1. ^a A	26.171,83	390,06	25.781,77	61,39	27,62
Oficial 2. ^a Palas	25.924,69	380,91	25.543,78	60,82	27,37
Oficial 1. ^a Camión	25.854,08	402,79	25.451,29	60,60	27,27
Oficial 1. ^a Camión	26.780,30	402,79	26.377,51	62,80	28,26
MANTENIMIENTO					
Jefe Equipo B	29.808,33	513,55	29.294,78	69,75	31,39
Jefe Equipo A	28.065,18	513,55	27.551,63	65,60	29,52
Oficial 1. ^a D	27.543,61	450,45	27.093,16	64,51	29,03
Oficial 1. ^a C	26.782,56	429,41	26.353,15	62,75	28,24
Oficial 1. ^a B	26.238,87	408,38	25.830,48	61,50	27,68
Oficial 2. ^a	25.818,71	384,38	25.434,33	60,56	27,25
Oficial 3. ^a	25.501,02	365,64	25.135,39	59,85	26,93
Porteros	23.998,60	184,31	23.814,30	56,70	25,52
Limpieza	22.688,60	0,00	22.688,60	54,02	24,31

	DISPONIBILIDAD/2013	DISPONIBLE/2013
FABRICACIÓN		
Sink-Float	6,62	4,96
Horn-Bri. - Flot.	6,34	4,75
Esp. 1. ^a Expedición	6,24	4,68
Especialista 1. ^a	6,06	4,55
PARQUE MÓVIL		
Jefe Equipo B	7,40	5,55
Oficial 1. ^a C	6,76	5,07
Oficial 1. ^a B	6,62	4,96
Oficial 1. ^a A	6,43	4,83

	DISPONIBILIDAD/2013	DISPONIBLE/2013
Oficial 2. ^a Palas	6,34	4,75
Oficial 1. ^a Camión	6,35	4,76
Oficial 1. ^a Camión		
MANTENIMIENTO		
Jefe Equipo B	7,40	5,55
Jefe Equipo A	7,04	5,28
Oficial 1. ^a D	6,92	5,19
Oficial 1. ^a C	6,64	4,98
Oficial 1. ^a B	6,48	4,86
Oficial 2. ^a	6,30	4,72
Oficial 3. ^a	6,16	4,62
Porteros	0,00	0,00
Limpieza	5,57	4,18

Para descuento de licencias, puesto de trabajo: 1.924 horas/año.

		LICENCIAS
FABRICACIÓN		
Sink-Float	601,17	0,31
Horn-Bri. - Flot.	480,97	0,25
Esp. 1. ^a Expedición	368,61	0,19
Especialista 1. ^a	368,61	0,19
PARQUE MÓVIL		
Jefe Equipo B	513,55	0,27
Oficial 1. ^a C	509,66	0,26
Oficial 1. ^a B	390,06	0,20
Oficial 1. ^a A	390,06	0,20
Oficial 2. ^a Palas	380,91	0,20
Oficial 1. ^a Camión	402,79	0,21
Oficial 1. ^a Camión	402,79	0,21
MANTENIMIENTO		

		LICENCIAS
Jefe Equipo B	513,55	0,27
Jefe Equipo A	513,55	0,27
Oficial 1.ª D	450,45	0,23
Oficial 1.ª C	429,41	0,22
Oficial 1.ª B	408,38	0,21
Oficial 2.ª	384,38	0,20
Oficial 3.ª	365,64	0,19
Porteros	184,31	0,10
Limpieza	0,00	0,00

SECCIÓN	H/Nor.	S/anti.	5% 1 bien.	10% 2 bien.	17% 1 quin.	24% 2 quin.	31% 3 quin.	38% 4 quin.	45% 5 quin.	52% 6 quin.	59% 7 quin.
FABRICACIÓN											
Sink-Float	15,65	27,39	27,87	28,35	29,02	29,69	30,37	31,04	31,71	32,39	33,06
Horn-Bri. - Flot.	15,24	26,66	27,14	27,62	28,30	28,97	29,64	30,32	30,99	31,66	32,34
Esp. 1.ª Expedición	15,00	26,25	26,69	27,14	27,77	28,39	29,02	29,64	30,27	30,89	31,52
Especialista 1.ª	14,76	25,83	26,28	26,72	27,35	27,97	28,60	29,22	29,85	30,47	31,10
PARQUE MÓVIL											
Jefe Equipo B	17,45	30,54	31,02	31,50	32,18	32,85	33,52	34,19	34,87	35,54	36,21
Oficial 1.ª C	15,88	27,79	28,27	28,75	29,42	30,10	30,77	31,44	32,12	32,79	33,46
Oficial 1.ª B	15,61	27,32	27,80	28,28	28,95	29,63	30,30	30,97	31,64	32,32	32,99
Oficial 1.ª A	15,32	26,82	27,30	27,78	28,45	29,12	29,80	30,47	31,14	31,81	32,49
Oficial 2.ª Palas	15,18	26,56	27,03	27,49	28,14	28,79	29,43	30,08	30,73	31,38	32,03
Oficial 1.ª Camión	15,14	26,49	26,97	27,45	28,12	28,80	29,47	30,14	30,82	31,49	32,16
Oficial 1.ª Camión	15,68	27,44	27,92	28,40	29,07	29,75	30,42	31,09	31,77	32,44	33,11
MANTENIMIENTO											
Jefe Equipo B	17,45	30,54	31,02	31,50	32,18	32,85	33,52	34,19	34,87	35,54	36,21
Jefe Equipo A	16,43	28,76	29,24	29,72	30,39	31,06	31,74	32,41	33,08	33,75	34,43
Oficial 1.ª D	16,13	28,22	28,70	29,18	29,86	30,53	31,20	31,87	32,55	33,22	33,89
Oficial 1.ª C	15,68	27,44	27,92	28,40	29,08	29,75	30,42	31,09	31,77	32,44	33,11
Oficial 1.ª B	15,36	26,88	27,36	27,85	28,52	29,19	29,86	30,54	31,21	31,88	32,56

Oficial 2. ^a	15,12	26,45	26,92	27,38	28,03	28,68	29,33	29,97	30,62	31,27	31,92
Oficial 3. ^a	14,93	26,13	26,57	27,02	27,65	28,27	28,90	29,52	30,15	30,77	31,40
Porteros	14,05	24,59	25,01	25,43	26,03	26,62	27,21	27,80	28,40	28,99	29,58
Limpieza	13,28	23,25	23,67	24,09	24,68	25,28	25,87	26,46	27,05	27,65	28,24

PRIMAS ESPECIALES AÑO 2013

1.º Trabajos excepcionalmente penosos o peligrosos.

Se detallan a continuación los trabajos considerados como excepcionalmente penosos o peligrosos existentes en Fábrica.

- Trabajos con el compresor.
- Trabajos en hornos y enfriadoras con temp super a los 30º C.
- Trabajos de rep en exteriores de edificios en alturas a los 12 m.
- Trabajos en zona enfriadoras cuando fabricación de cáustica.
- Trabajos en silos sinter.
- Trabajos en reparación en instalaciones carga de camiones a granel cuando esté la misma en funcionamiento.
- Manipulación de cáustica con pala o camión.
- Manipulación polvo ciclones y filtros.
- Mezcla con polvo y cribado de briquetas prensa polvo.
- Barrer las pistas con máquina barredora cuando hay polvo.
- Camión super suker.

Los trabajos detallados anteriormente tendrán remuneración de 0,74 euros/hora.

2.º Primas especiales.

Prima número 1.

Trabajos en postes de alta tensión.

- a) Jornada habitual con buen tiempo: 4,37 euros/hora.
- b) Jornada habitual con mal tiempo: 8,81 euros/hora.
- c) Fuera de jornada con buen tiempo: 5,82 euros/hora.
- d) Fuera de jornada con mal tiempo: 11,65 euros/hora.
- e) En festivos con buen tiempo 8,81: euros/hora.
- f) En festivos con mal tiempo 17,59: euros/hora.

Prima número 2.

-Cambio de mallas silos sinter:

- A.-Cambio de mallas sobre silos sinter: 5,82 euros/hora.
- B.-En casos excepcionales cuando una de las insta. está en marcha: 11,65 euros/hora.

Prima número 3.

Por limpieza de sinfines: 3,90 euros/día.

Prima número 4.

Trabajos en cámara de filtros secadero, Petrocok y teja del horno.

- a) Hasta 2 horas 13,88 euros/día.
- b) Hasta 3 horas 21,86 euros/día.

- c) Hasta 4 horas 21,86 euros/día.
 d) Hasta 5 horas 26,84 euros/día.
 e) Hasta 6 horas 26,84 euros/día.
 f) Hasta 7/8 horas 32,07 euros/día.

Prima número 5.

–Llamadas urgentes.

- Días laborables:
 - Llamadas entre las 6 y las 22 horas: 11,65 euros/día.
 - Llamadas entre las 22 y las 6 horas: 17,59 euros/día.
- Días festivos:
 - Llamadas entre las 6 y las 22 horas: 17,59 euros/día.
 - Llamadas entre las 22 y las 6 horas: 23,33 euros/día.

Prima número 6.

Cribas Wedag USL:

–Cambio de mallas en condiciones penosas: 1,49 euros/hora.

Prima número 7.

Trabajos de limpieza sobre silos de sinter: 2,93 euros/hora.

Prima número 9.

- a) Cambiar péndulos a aro de mol. en el mol. de Petrocok: 2,12 euros/hora.
 b) Cambiar mangas en el filtro de despol. dosifi. de Petrocok 2,12 euros/hora.

- Prima de festivo: 66,91 euros
- Prima Nochebuena nocturno: 222,18 euros.
- Prima Nochevieja nocturno: 222,18 euros.
- Prima de parque móvil: 5,09 euros /día.
- Prima guardia módulos: 43,37 euros.
- Guardias sábado: 71,53 euros.
- Guardias domingo: 143,05 euros.
- Sábado mañana: 24,02 euros.
- Sábado tarde: 38,60 euros.
- Sábado noche: 66,91 euros.

TONELADAS	2013 euros	TONELADAS	2013 euros
80.000	507,97	130.000	2.158,71
81.000	514,36	131.000	2.194,68
82.000	520,65	132.000	2.230,66
83.000	527,73	133.000	2.266,63
84.000	533,33	134.000	2.302,60
85.000	539,70	135.000	2.338,58
86.000	575,67	136.000	2.374,55
87.000	611,69	137.000	2.410,53
88.000	647,66	138.000	2.446,50
89.000	683,64	139.000	2.482,48

90.000	719,61	140.000	2.518,45
91.000	755,58	141.000	2.554,43
92.000	791,56	142.000	2.590,40
93.000	827,55	143.000	2.626,38
94.000	863,54	144.000	2.662,35
95.000	899,51	145.000	2.698,32
96.000	935,49	146.000	2.734,30
97.000	971,49	147.000	2.770,27
98.000	1.007,46	148.000	2.806,25
99.000	1.043,43	149.000	2.842,22
100.000	1.079,40	150.000	2.878,20
101.000	1.115,41	151.000	2.914,17
102.000	1.151,39	152.000	2.950,15
103.000	1.187,36	153.000	2.986,12
104.000	1.223,32	154.000	3.022,09
105.000	1.259,31	155.000	3.040,09
106.000	1.295,28	156.000	3.058,08
107.000	1.331,27	157.000	3.076,07
108.000	1.367,25	158.000	3.094,06
109.000	1.403,25	159.000	3.112,05
110.000	1.439,23	160.000	3.130,04
111.000	1.475,19	161.000	3.139,02
112.000	1.511,16	162.000	3.147,99
113.000	1.547,14	163.000	3.156,97
114.000	1.583,11	164.000	3.165,94
115.000	1.619,09	165.000	3.174,91
116.000	1.655,06		
117.000	1.691,04	POLVO	15,78
118.000	1.727,01		
119.000	1.762,99		
120.000	1.798,96		
121.000	1.834,94		

122.000	1.870,91		
123.000	1.906,88		
124.000	1.942,86		
125.000	1.978,83		
126.000	2.014,81		
127.000	2.050,78		
128.000	2.086,76		
129.000	2.122,73		

CENTRO DE TRABAJO MINA

	AÑO 2013
MOLINOS	
Jefe de Equipo	27.325,81
Oficial 1. ^a	26.046,43
Oficial 2. ^a	25.451,71
Oficial 3. ^a	25.182,19
Peón	24.970,52
SONDEOS	
Oficial 1. ^a A	27.215,09
Oficial 2. ^a	26.728,04
Oficial 3. ^a	26.495,16
Peón	24.970,52
BARRENISTAS	
Jefe de Equipo	28.372,43
Oficial 1. ^a C	28.372,43
Oficial 1. ^a B	27.617,78
Oficial 1. ^a A	26.812,40
Oficial 2. ^a	26.321,86
Oficial 3. ^a	26.097,41
Peón	24.970,52
INTERIOR	

Oficial 2. ^a muestras	26.321,86
Oficial 3. ^a muestras	26.097,41
Oficial 2. ^a	25.543,43
Oficial 3. ^a	24.970,52
Peón limpieza	24.808,79
PARQUE M. VEHÍCULOS	
Oficial 1. ^a	26.279,13
Oficial 1. ^a B	27.792,01
EXCAVADORAS	
Jefe Equipo	31.113,54
Oficial 1. ^a C	30.039,61
Oficial 1. ^a B	27.792,01
Oficial 1. ^a A	26.061,77
MANTENIMIENTO	
Jefe equipo C	30.620,00
Oficial 1. ^a C	28.372,43
Oficial 1. ^a B	26.140,34
Oficial 2. ^a	25.818,71
Oficial 3. ^a	25.501,01

	AÑO 2013	MENSUAL	DIARIO
MOLINOS			
Jefe de Equipo	27.325,81	1.951,84	65,06
Oficial 1. ^a	26.046,43	1.860,46	62,02
Oficial 2. ^a	25.451,71	1.817,98	60,60
Oficial 3. ^a	25.182,19	1.798,73	59,96
Peón	24.970,52	1.783,61	59,45
SONDEOS			
Oficial 1. ^a A	27.215,09	1.943,94	64,80
Oficial 2. ^a	26.728,04	1.909,15	63,64
Oficial 3. ^a	26.495,16	1.892,51	63,08
Peón	24.970,52	1.783,61	59,45

BARRENISTAS			
Jefe de Equipo	28.372,43	2.026,60	67,55
Oficial 1.ª C	28.372,43	2.026,60	67,55
Oficial 1.ª B	27.617,78	1.972,70	65,76
Oficial 1.ª A	26.812,40	1.915,17	63,84
Oficial 2.ª	26.321,86	1.880,13	62,67
Oficial 3.ª	26.097,41	1.864,10	62,14
Peón	24.970,52	1.783,61	59,45
INTERIOR			
Oficial 2.ª muestras	26.321,86	1.880,13	62,67
Oficial 3.ª muestras	26.097,41	1.864,10	62,14
Oficial 2.ª	25.543,43	1.824,53	60,82
Oficial 3.ª	24.970,52	1.783,61	59,45
Peón limpieza	24.808,79	1.772,06	59,07
PARQUE M. VEHÍCULOS			
Oficial 1.ª	26.279,13	1.877,08	62,57
Oficial 1.ª B	27.792,01	1.985,14	66,17
EXCAVADORAS			
Jefe Equipo	31.113,54	2.222,40	74,08
Oficial 1.ª C	30.039,61	2.145,69	71,52
Oficial 1.ª B	27.792,01	1.985,14	66,17
Oficial 1.ª A	26.061,77	1.861,56	62,05
MANTENIMIENTO			
Jefe equipo C	30.620,00	2.187,14	72,90
Oficial 1.ª C	28.372,43	2.026,60	67,55
Oficial 1.ª B	26.140,34	1.867,17	62,24
Oficial 2.ª	25.818,71	1.844,19	61,47
Oficial 3.ª	25.501,01	1.821,50	60,72

Salario base diario para obtener la nocturnidad.

					NOCTURNIDAD 45%
MOLINOS					
Jefe de Equipo	27.325,81	315,22	27.010,59	64,31	28,94
Oficial 1. ^a	26.046,43	297,69	25.748,75	61,31	27,59
Oficial 2. ^a	25.451,71	229,33	25.222,38	60,05	27,02
Oficial 3. ^a	25.182,19	218,85	24.963,35	59,44	26,75
Peón	24.970,52	211,56	24.758,96	58,95	26,53
SONDEOS					
Oficial 1. ^a A	27.215,09	448,49	26.766,61	63,73	28,68
Oficial 2. ^a	26.728,04	390,62	26.337,42	62,71	28,22
Oficial 3. ^a	26.495,16	355,90	26.139,26	62,24	28,01
Peón	24.970,52	211,56	24.758,96	58,95	26,53
BARRENISTAS					
Jefe de Equipo	28.372,43	489,51	27.882,92	66,39	29,87
Oficial 1. ^a C	28.372,43	489,51	27.882,92	66,39	29,87
Oficial 1. ^a B	27.617,78	388,39	27.229,39	64,83	29,17
Oficial 1. ^a A	26.812,40	386,06	26.426,34	62,92	28,31
Oficial 2. ^a	26.321,86	330,27	25.991,58	61,88	27,85
Oficial 3. ^a	26.097,41	297,60	25.799,82	61,43	27,64
Peón	24.970,52	211,56	24.758,96	58,95	26,53
INTERIOR					
Oficial 2. ^a muestras	26.321,86	330,27	25.991,58	61,88	27,85
Oficial 3. ^a muestras	26.097,41	297,60	25.799,82	61,43	27,64
Oficial 2. ^a	25.543,43	231,20	25.312,23	60,27	27,12
Oficial 3. ^a	24.970,52	211,56	24.758,96	58,95	26,53
Peón limpieza	24.808,79	177,59	24.631,20	58,65	26,39
PARQUE M. VEHÍCULOS					
Oficial 1. ^a	26.279,13	373,83	25.905,30	61,68	27,76
Oficial 1. ^a B	27.792,01	295,43	27.496,58	65,47	29,46
EXCAVADORAS					
Jefe Equipo	31.113,54	970,32	30.143,22	71,77	32,30
Oficial 1. ^a C	30.039,61	776,24	29.263,37	69,67	31,35

					NOCTURNIDAD 45%
Oficial 1. ^a B	27.792,01	295,43	27.496,58	65,47	29,46
Oficial 1. ^a A	26.061,77	267,64	25.794,13	61,41	27,64
MANTENIMIENTO					
Jefe equipo C	30.620,00	970,32	29.649,68	70,59	31,77
Oficial 1. ^a C	28.372,43	690,86	27.681,57	65,91	29,66
Oficial 1. ^a B	26.140,34	210,05	25.930,29	61,74	27,78
Oficial 2. ^a	25.818,71	384,38	25.434,33	60,56	27,25
Oficial 3. ^a	25.501,01	365,64	25.135,37	59,85	26,93

Horas año: 1.868.

MOLINOS		
Jefe de Equipo	315,22	0,17
Oficial 1. ^a	297,69	0,16
Oficial 2. ^a	229,33	0,12
Oficial 3. ^a	218,85	0,12
Peón	211,56	0,11
SONDEOS		
Oficial 1. ^a A	448,49	0,24
Oficial 2. ^a	390,62	0,21
Oficial 3. ^a	355,90	0,19
Peón	211,56	0,11
BARRENISTAS		
Jefe de Equipo	489,51	0,26
Oficial 1. ^a C	489,51	0,26
Oficial 1. ^a B	388,39	0,21
Oficial 1. ^a A	386,06	0,21
Oficial 2. ^a	330,27	0,18
Oficial 3. ^a	297,60	0,16
Peón	211,56	0,11
INTERIOR		

Oficial 2. ^a muestras	330,27	0,18
Oficial 3. ^a muestras	297,60	0,16
Oficial 2. ^a	231,20	0,12
Oficial 3. ^a	211,56	0,11
Peón limpieza	177,59	0,10
PARQUE M. VEHÍCULOS		
Oficial 1. ^a	373,83	0,20
Oficial 1. ^a B	295,43	0,16
EXCAVADORAS		
Jefe Equipo	970,32	0,52
Oficial 1. ^a C	776,24	0,42
Oficial 1. ^a B	295,43	0,16
Oficial 1. ^a A	267,64	0,14
MANTENIMIENTO		
Jefe equipo C	970,32	0,52
Oficial 1. ^a C	690,86	0,37
Oficial 1. ^a B	210,05	0,11
Oficial 2. ^a	384,38	0,21
Oficial 3. ^a	365,64	0,20

VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS

	Hora/normal	S/Antig.	5% 1 bien.	10% 2 bien.	17% 1 quin.	24% 2 quin.	31% 3 quin.	38% 4 quin.	45% 5 quin.	52% 6 quin.	59% 7 quin.
MOLINOS											
Jefe de Equipo	16,54	28,95	29,44	29,94	30,63	31,32	32,02	32,71	33,40	34,10	34,79
Oficial 1. ^a	15,77	27,59	28,09	28,58	29,27	29,97	30,66	31,35	32,05	32,74	33,43
Oficial 2. ^a	15,41	26,96	27,44	27,92	28,58	29,25	29,92	30,59	31,26	31,92	32,59
Oficial 3. ^a	15,24	26,68	27,14	27,60	28,24	28,88	29,53	30,17	30,82	31,46	32,10
Peón	15,12	26,45	26,89	27,32	27,93	28,54	29,15	29,76	30,37	30,98	31,59
SONDEOS											

Oficial 1. ^a A	16,47	28,83	29,32	29,82	30,51	31,21	31,90	32,59	33,29	33,98	34,67
Oficial 2. ^a	16,18	28,31	28,79	29,27	29,94	30,60	31,27	31,94	32,61	33,28	33,94
Oficial 3. ^a	16,04	28,07	28,53	28,99	29,63	30,27	30,92	31,56	32,21	32,85	33,49
Peón	15,12	26,45	26,89	27,32	27,93	28,54	29,15	29,76	30,37	30,98	31,59
		23,81									
BARRENISTAS											
Jefe de Equipo	17,17	30,06	30,55	31,05	31,74	32,43	33,13	33,82	34,51	35,20	35,90
Oficial 1. ^a C	17,17	30,06	30,55	31,05	31,74	32,43	33,13	33,82	34,51	35,20	35,90
Oficial 1. ^a B	16,72	29,26	29,75	30,25	30,94	31,63	32,33	33,02	33,71	34,41	35,10
Oficial 1. ^a A	16,23	28,40	28,90	29,39	30,09	30,78	31,47	32,17	32,86	33,55	34,25
Oficial 2. ^a	15,93	27,88	28,36	28,84	29,51	30,17	30,84	31,51	32,18	32,85	33,51
Oficial 3. ^a	15,80	27,65	28,11	28,57	29,21	29,85	30,50	31,14	31,79	32,43	33,07
Peón	15,12	26,45	26,89	27,32	27,93	28,54	29,15	29,76	30,37	30,98	31,59
INTERIOR											
Oficial 2. ^a muestras	15,93	27,88	28,36	28,84	29,51	30,17	30,84	31,51	32,18	32,85	33,51
Oficial 3. ^a muestras	15,80	27,65	28,11	28,57	29,21	29,85	30,50	31,14	31,79	32,43	33,07
Oficial 2. ^a	15,46	27,06	27,54	28,01	28,68	29,35	30,02	30,69	31,35	32,02	32,69
Oficial 3. ^a	15,12	26,45	26,91	27,37	28,02	28,66	29,30	29,95	30,59	31,24	31,88
Peón limpieza	15,02	26,28	26,72	27,15	27,76	28,37	28,98	29,59	30,20	30,81	31,42
PARQUE M. VEHÍCULOS											
Oficial 1. ^a	15,91	27,84	28,33	28,83	29,52	30,21	30,91	31,60	32,29	32,99	33,68
Oficial 1. ^a B	16,82	29,44	29,94	30,43	31,12	31,82	32,51	33,20	33,90	34,59	35,28
	14,32	25,05									
EXCAVADORAS											
Jefe Equipo	18,83	32,96	33,45	33,95	34,64	35,34	36,03	36,72	37,42	38,11	38,80
Oficial 1. ^a C	18,18	31,82	32,32	32,81	33,50	34,20	34,89	35,58	36,28	36,97	37,66
Oficial 1. ^a B	16,82	29,44	29,94	30,43	31,12	31,82	32,51	33,20	33,90	34,59	35,28
Oficial 1. ^a A	15,78	27,61	28,10	28,60	29,29	29,98	30,68	31,37	32,06	32,76	33,45
		24,85									
MANTENIMIENTO											
Jefe equipo C	18,54	32,44	32,93	33,43	34,12	34,81	35,51	36,20	36,89	37,59	38,28
Oficial 1. ^a C	17,17	30,06	30,55	31,05	31,74	32,43	33,13	33,82	34,51	35,20	35,90

Oficial 1. ^a B	15,82	27,69	28,19	28,68	29,37	30,07	30,76	31,45	32,15	32,84	33,53
Oficial 2. ^a	15,63	27,35	27,83	28,30	28,97	29,64	30,31	30,98	31,65	32,31	32,98
Oficial 3. ^a	15,44	27,01	27,47	27,93	28,58	29,22	29,87	30,51	31,15	31,80	32,44

PRIMAS MINA AÑO 2013

INTEMPERIE	
Noviembre-marzo	0,26 euros/hora
Diciembre-enero y febrero	0,45 euros/hora
DISPONIBILIDAD	3,75 euros/día
VOLADURA	21,81 euros/voladura

PRIMA DE CALIDAD DE CANTERA

	AÑO 2013
De 2,0 a 2,1 Cao	1.389,79 euros
De 2,1 a 2,2 Cao	1.361,75 euros
De 2,2 a 2,3 Cao	1.333,72 euros
De 2,3 a 2,4 Cao	1.305,68 euros
De 2,4 a 2,5 Cao	1.277,64 euros
De 2,5 a 2,6 Cao	1.249,61 euros
De 2,6 a 2,7 Cao	1.221,57 euros
De 2,7 a 2,8 Cao	1.193,53 euros
De 2,8 a 2,9 Cao	1.165,49 euros
De 2,9 a 3,0 Cao	1.137,46 euros
De 3,0 a 3,1 Cao	1.109,42 euros
De 3,1 a 3,2 Cao	1.081,38 euros
De 3,2 a 3,3 Cao	1.053,35 euros
De 3,3 a 3,4 Cao	1.025,31 euros
De 3,4 a 3,5 Cao	997,27 euros
De 3,5 a 3,6 Cao	968,74 euros

	AÑO 2013
De 3,6 a 3,7 Cao	940,46 euros
De 3,7 a 3,8 Cao	912,17 euros
De 3,8 a 3,9 Cao	883,89 euros
De 3,9 a 4,0 Cao	855,60 euros
De 4,0 a 4,1 Cao	827,32 euros
De 4,1 a 4,2 Cao	799,04 euros
De 4,2 a 4,3 Cao	770,75 euros
De 4,3 a 4,4 Cao	742,47 euros
De 4,4 a 4,5 Cao	714,18 euros
De 4,5 a 4,6 Cao	685,90 euros
De 4,6 a 4,7 Cao	657,62 euros
De 4,7 a 4,8 Cao	629,33 euros
De 4,8 a 4,9 Cao	601,05 euros
De 4,9 a 5,0 Cao	546,18 euros
De 5,0 a 5,1 Cao	491,20 euros
De 5,1 a 5,2 Cao	436,41 euros
De 5,2 a 5,3 Cao	381,55 euros
De 5,3 a 5,4 Cao	326,67 euros
De 5,4 a 5,5 Cao	271,81 euros
De 5,5 a 5,6 Cao	219,27 euros
De 5,6 a 5,7 Cao	162,07 euros
De 5,7 a 5,8 Cao	107,22 euros

CENTRO DE TRABAJO DE ZUBIRI AÑO-2013

ÁREA TÉCNICA	
NIVEL 1	44.145,29 euros
NIVEL 2	40.254,77 euros
NIVEL 3	40.272,84 euros
NIVEL 4	39.505,69 euros
NIVEL 5	38.873,75 euros

NIVEL 6	38.660,84 euros
NIVEL 7	37.815,56 euros
NIVEL 8	36.840,25 euros
NIVEL 9	35.468,47 euros
NIVEL 10	34.082,92 euros
NIVEL 11	31.059,56 euros
NIVEL 12	29.036,15 euros
NIVEL 13	28.229,11 euros
NIVEL 14	27.566,43 euros
SERVICIO	
NIVEL 2	30.256,01 euros
ÁREA ADMINISTRATIVA	
NIVEL 1	38.405,04 euros
NIVEL 2	32.811,36 euros
NIVEL 3	32.260,81 euros
NIVEL 4	31.863,21 euros
NIVEL 5	29.369,95 euros
NIVEL 6	27.999,51 euros
NIVEL 7	26.780,52 euros
NIVEL 8	25.898,99 euros

ENCARGADO C	31.298,85 euros
ENCARGADO B	30.284,92 euros

CENTRO TRABAJO EUGUI

ENCARGADOS	33.153,83 euros
	31.124,99 euros

Código del anuncio: F1408942