

**27793** RESOLUCION de 4 de octubre de 1982, del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante, convocando el premio «Beca Príncipe de Asturias», dotado con 500.000 pesetas.

Ilmo. Sr.: Instituido con el nombre «Beca Príncipe de Asturias» un premio de 500.000 pesetas, patrocinado por «Restaurantes Macdonald's, S. A.», para aquél de los alumnos españoles que haya superado con mayor brillantez y rendimiento académico los estudios que permiten el acceso a la Universidad, procede convocar públicamente a provisión el mencionado premio:

En su virtud, esta presidencia ha resuelto:

Primero.—Se convoca el premio «Beca Príncipe de Asturias», dotado con 500.000 pesetas, para ser otorgado a aquél de los alumnos españoles que sea seleccionado conforme a las normas de la presente convocatoria.

Segundo.—Podrán optar a este premio nacional los alumnos que hayan superado las pruebas de aptitud para acceso a la Universidad durante el presente año 1982 con una nota media no inferior a 9 puntos, así como los que hayan obtenido la condición de Premio Nacional de Bachillerato por Resolución del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante, cualquiera que sea la nota media obtenida en las citadas pruebas de aptitud de 1982.

Tercero.—No podrán optar a este premio nacional los que ya hubieron sobrepasado el primer curso de la carrera universitaria que hubieran elegido.

Cuarto.—Quienes deseen optar al premio que se convoca deberán solicitarlo en instancia dirigida al ilustrísimo señor Presidente del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante, que deberá ser presentada en el Registro General de este Organismo (Torrelaguna, 58, Madrid-27) o por cualquiera de las formas legales a que se refiere el artículo 66 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

Quinto.—El plazo para la presentación de instancias será de quince días hábiles, a contar desde el siguiente al de publicación de la presente convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado».

Sexto.—Los solicitantes deberán presentar con su instancia la certificación de sus estudios y de las notas obtenidas, detallando curso por curso las asignaturas cursadas y nota de cada una, así como certificación de la nota media obtenida en las pruebas de aptitud para acceso a la Universidad. Quienes reúnan la condición de premios nacionales de Bachillerato deberán presentar asimismo con la instancia fotocopia de la resolución del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante.

Séptimo.—Se constituye un Jurado de Selección de candidatos al premio «Beca Príncipe de Asturias», constituido en la forma siguiente:

Presidente: El del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante.

Vicepresidente: El Subdirector general de Asistencia y Promoción del Estudiante.

Vocales: Tres Catedráticos de Universidad.

Un Inspector de Bachillerato.

Tres Catedráticos de Bachillerato.

Secretario: El Jefe del Gabinete de Ayudas al Estudio.

Octavo.—De entre los solicitantes presentados a la convocatoria, el Jurado seleccionará hasta un máximo de doce candidatos, entre los cuales deberá recaer la elección del beneficiario del premio.

Noveno.—Los vocales del Jurado de Selección que ostenten la condición de Catedráticos de Universidad y Bachillerato constituirán el Tribunal de Selección del candidato que deba recibir el premio. El Tribunal, que será presidido por el Catedrático de Universidad más antiguo, deberá entrevistar a cada uno de los doce candidatos preseleccionados por el Jurado de Selección, previa citación a todos ellos para el mismo día, en el lugar y hora que se determine.

Décimo.—Realizadas las entrevistas, en el mismo día celebrará el Tribunal la deliberación oportuna, de cuyos resultados se levantará acta que suscribirán todos sus miembros y en la que se consignará el nombre y apellidos del alumno que deberá recibir el premio. El Presidente del Tribunal remitirá el acta al ilustrísimo señor Presidente del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante para la resolución correspondiente.

Undécimo.—La selección del candidato decidida por el Tribunal será inapelable.

Duodécimo.—El INAPE sufragará los gastos que se originen por los desplazamientos de los miembros del Jurado y de los candidatos preseleccionados que se originen.

Lo que comunico a V. I.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 4 de octubre de 1982.—El Presidente, Fernando Hipólito Lancha.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Asistencia y Promoción del Estudiante.

**27794**

RESOLUCION de 13 de octubre de 1982, de la Junta de Construcciones, Instalaciones y Equipo Escolar, por la que se fija fecha para levantar las actas previas a la ocupación de las fincas números 18, 18, 21, 22, 33, 39 y 65 del polígono 1 y números 8, 18 y 43 del polígono 15 de Sardanyola, afectadas por la expropiación de los terrenos necesarios para la construcción de Facultades e instalaciones complementarias de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Mediante Decreto 2898/1972, de 15 de septiembre («Boletín Oficial del Estado» de 24 de octubre siguiente), se acordó la aplicación del excepcional procedimiento previsto en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa de 18 de diciembre de 1954 al expediente instruido por la Junta de Construcciones, Instalaciones y Equipo Escolar para ocupar los terrenos afectados por la construcción de Facultades e instalaciones complementarias de la Universidad Autónoma de Barcelona.

En consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el precitado artículo 52 y con objeto de proceder al levantamiento de las actas previas a la ocupación de los terrenos afectados por el indicado Decreto, se convoca a los propietarios y titulares de los bienes y derechos afectados, que figuran en la relación adjunta, para que el día y hora que se expresan comparezcan en el edificio del Rectorado de la Universidad Autónoma de Barcelona, sito en el campus universitario de Bellaterra, término municipal de Sardanyola, al objeto de trasladarse al propio terreno si fuese necesario.

A dicho acto deberán asistir los afectados personalmente, o bien representados por persona debidamente autorizada para actuar en su nombre, aportando los documentos acreditativos de su titularidad y el último recibo de la Contribución, pudiendo hacerse acompañar, a su costa, de sus peritos y Notario.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 56, 2, del Reglamento de 26 de abril de 1957, los interesados, así como las personas que, siendo titulares de derechos reales o intereses económicos directos sobre los bienes afectados, se hayan podido omitir en la relación adjunta, podrán formular por escrito ante la Junta de Construcciones, Instalaciones y Equipo Escolar (Sección de Expropiaciones y Registro de Inmuebles), hasta el día señalado para el levantamiento de las actas previas, cuantas alegaciones estimen oportunas a los solos efectos de subsanar los posibles errores que se hayan podido padecer al relacionar los bienes y derechos que se afectan.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 13 de octubre de 1982.—El Director general, Presidente, Francisco Arance Sánchez.

#### RELACION QUE SE CITA

Polígono	Número de parcela	Propietarios	Hora
<i>Día 11 de noviembre de 1982</i>			
1	18	D. Pedro Caso y don Pedro Alberdi ... ..	10
1	19	D. Pedro Caso y don Pedro Alberdi ... ..	10
1	21	D. Manuel Charcales Viela ... ..	10,30
1	22	D. Angel Fábregas Vilaró ... ..	10,30
1	33	D. Francisco Girbau Badia ... ..	11
1	39	D. <sup>a</sup> Concepción Oliveras Armada ... ..	11
1	65	D. Jaime Busquet Trias ... ..	11,30
15	8	D. <sup>a</sup> Daniela Escoffier Agniel ... ..	11,30
15	18	D. Manuel Sastre Capdevilla ... ..	12
15	43	Señora viuda de Llarach ... ..	12

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**27795**

RESOLUCION de 10 de septiembre de 1982, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa «Exminesa», y su personal.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Exminesa», suscrito por la representación empresarial y por la representación de los trabajadores de la misma, el día 24 de marzo de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de Septiembre de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

## CONVENIO COLECTIVO DE EXMINESA

AÑO 1982

### I. Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial*.—La aplicación del presente Convenio se extenderá a los Centros de Trabajo de «Exminesa» en Rubiates (Lugo) y Estación de Carga y Oficinas de Villafranca del Bierzo (León).

Art. 2. *Ámbito personal*.—Las disposiciones del presente Convenio, afectan a todos los trabajadores incluidos en su ámbito territorial que anteriormente se refieren con exclusión de aquellos puestos denominados de función directiva y mandos medios.

Art. 3. *Ámbito temporal*.—La duración del Convenio será de un año, con inicio el 1 de enero y término el 31 de diciembre de 1982.

Art. 4. *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones pactadas en el presente, lo son con el carácter de globales e indivisibles. A pesar de ello, en el supuesto de que la Autoridad laboral competente, observase que el establecimiento de algún aspecto parcial no se ajustara a derecho, éste será negociado por las partes, manteniéndose en sus propios términos el resto de lo pactado (en tanto en cuanto no resulte afectado por el aspecto parcial cuestionado).

Art. 5. *Garantías personales*.—Con independencia de las condiciones establecidas en el texto del Convenio, se respetarán las mejoras que a título individual o colectivo diferenciado pudieran disfrutar algunos trabajadores.

Art. 6. *Organización del trabajo*.—La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, quien la ejercerá con sujeción a la legislación vigente y dando al Comité de Empresa la intervención que por ésta le sea reconocida, así como la que se le reconoce en el presente Convenio Colectivo.

### II. Programación del trabajo

Art. 7. *Programación del trabajo*.

A) Mina (turnos discontinuos).

1. Tres equipos rotando con el siguiente sistema:

Turno de mañana: Seis días de trabajo (lunes a viernes a siete treinta horas, y seis treinta horas los sábados). Descanso el domingo.

Turno de noche: Cinco días de trabajo a siete treinta horas día. Descanso sábado y domingo.

Turno de tarde: Cinco días de trabajo a siete treinta horas día. Descanso sábado y domingo.

2. Fiestas.

1 enero. Año Nuevo: Los tres relevos.

6 enero. Reyes: Los tres relevos.

19 marzo. San José: Los tres relevos.

9 abril. Viernes Santo: Los tres relevos.

12 abril. Lunes de Pascua: Los tres relevos.

1 mayo. Fiesta del trabajo: Los tres relevos.

10 junio. Corpus Christi: Los tres relevos.

11 junio. Fiesta local: Los tres relevos.

29 junio. San Pedro y San Pablo: Los tres relevos.

9 septiembre. Fiesta local: Los tres relevos.

12 octubre. Fiesta Hispanidad: Los tres relevos.

1 noviembre. Todos los Santos: Los tres relevos.

4 diciembre. Santa Bárbara: Los tres relevos.

8 diciembre. Inmaculada: Los tres relevos.

24 diciembre. Nochebuena: Segundo y tercer relevo.

25 diciembre. Navidad: Los tres relevos.

31 diciembre. Nochevieja: Segundo y tercer relevos.

B) Jornada partida.

1. Cinco días a la semana de ocho treinta horas/día. Descanso sábado y domingo.

2. Fiestas.

1 enero Año Nuevo.

6 enero. Reyes.

19 marzo. San José.

9 abril. Viernes Santo.

12 abril. Lunes de Pascua.

1 mayo. Fiesta del Trabajo.

10. junio. Corpus Christi.

11 junio. Fiesta local.

29 junio. San Pedro y San Pablo.

9 septiembre. Fiesta local.

12 octubre. Fiesta Hispanidad.

1 noviembre. Todos los Santos.

4 diciembre. Santa Bárbara.

8 diciembre. Inmaculada.

24 diciembre. Nochebuena, a partir de las trece horas.

25 diciembre. Navidad.

31 diciembre. Año viejo, a partir de las trece horas.

C. Turnos continuados.

1. Cuatro equipos A, B, C y D, rotando con el siguiente sistema:

Turno de mañana: Siete días de trabajo y tres de descanso (sábado-domingo-lunes).

Turno de noche: Siete días de trabajo y dos de descanso (martes-miércoles).

Turno de tarde: Siete días de trabajo y dos de descanso (jueves-viernes).

2. Se interrumpe el proceso:

1 enero: Primero, segundo y tercer relevo.

1 mayo: Primero, segundo y tercer relevo.

11 junio: Segundo relevo.

9 septiembre: Primero, segundo y tercer relevo.

3 diciembre: Tercer relevo.

4 diciembre: Primero, segundo y tercer relevo.

24 diciembre: Segundo y tercer relevo.

25 diciembre: Primero, segundo y tercer relevo.

31 diciembre: Segundo y tercer relevo.

Se considerarán horas extraordinarias las trabajadas en festivos, no domingos, abonándose las mismas como tales.

D. Turnos continuados sin interrupción.

Cuatro equipos A, B, C y D, rotando con el siguiente sistema:

Turno de mañana: Siete días de trabajo y tres de descanso (sábado-domingo-lunes).

Turno de noche: Siete días de trabajo y dos de descanso (martes-miércoles).

Turno de tarde: Siete días de trabajo y dos de descanso (jueves-viernes).

Se considerarán horas extraordinarias las trabajadas en festivos, no domingos, abonándose las mismas como tales.

En ciertos días festivos se podrá alterar este horario, previo acuerdo entre Empresa y Comité de Empresa, siempre y cuando se cubran las necesidades del servicio, y en las condiciones en que se ha venido efectuando hasta la fecha.

E. Personal de limpieza.

1. Se trabajan cinco horas diarias de lunes a viernes y cada segundo sábado.

2. Descansan los domingos y cada segundo sábado.

3. Fiestas: Las mismas que jornada partida.

F. Totalidad de días festivos en el año.

El número de días festivos que se señalan en el presente artículo, se considera como máximo en cualquier caso, por lo que en el supuesto de que la Comunidad Autónoma dispusiese alguna nueva festividad, se reunirá la Comisión de Seguimiento del Convenio, al objeto de efectuar la sustitución de la festividad señalada por otra de las fiestas, de ser ello posible, y para buscar una solución distinta en caso contrario.

Art. 8. *Vacaciones*.—Los trabajadores afectados por el Convenio tendrán derecho a disfrutar treinta días naturales de vacaciones retribuidas al año.

A. Calendario.

El calendario de vacaciones queda fijado en los siguientes términos, en cuanto a los meses de disfrute respecta:

A-1. Mina: Durante el período de seis meses al año del mes de mayo al mes de octubre.

A-2. Jornada partida: Durante un período de cuatro meses al año, del mes de junio al mes de septiembre.

A-3. Lavadero y derivados: Durante el período de ocho meses, del mes de marzo al mes de octubre de cada año.

La Empresa intentará reducir el anterior calendario en tanto en cuanto queden cubiertas las necesidades de trabajo.

B. Elección de fechas.

Dentro de los períodos señalados en la letra A anterior, las vacaciones se disfrutarán por riguroso orden de rotación, continuándose el proceso en este segundo año de implantación del sistema, partiendo de la asignación de vacaciones efectuada en el año anterior.

En cualquier caso, y con independencia del sistema general establecido, cabe la posibilidad de permuta de fechas de disfrute, una vez conocidas éstas, entre trabajadores de la misma categoría profesional.

C. Forma de disfrute.

C-1. Normalmente las vacaciones se disfrutarán completas de una sola vez, siendo fechas de comienzo de vacaciones el primer día hábil de trabajo del mes de cada trabajador. En casos que venga exigido por la programación del trabajo o por

necesidades personales justificadas podrán disfrutarlas parcializadas, en grupos de diez días naturales.

C-2. Las vacaciones no se pueden acumular de un año para otro, disfrutándose, en todo caso, antes del 31 de diciembre.

C-3. Las personas que cesaran en la Empresa después del disfrute de vacaciones se les descontará en su liquidación la parte correspondiente a los días adeudados.

C-4. Es condición imprescindible para cualquier componente de la plantilla, que cuando comience el disfrute de sus vacaciones, totales o parcializadas, lo haga provisto de la correspondiente autorización firmada por el Jefe de su Departamento y por la Oficina de Personal.

#### D. Retribución de las vacaciones y bolsa de vacaciones.

Durante el disfrute de las vacaciones anuales, se abonarán los conceptos fijos y una prima de asistencia de 80 pesetas/día por día de vacación.

Asimismo, se abonarán al trabajador, por el concepto de «bolsa de vacaciones», una cantidad variable en función del mes en que las vacaciones se disfruten con arreglo a lo siguiente:

Enero-febrero-noviembre: 10.000 pesetas  
Marzo-abril: 7.000 pesetas.  
Mayo-octubre-diciembre: 4.000 pesetas.  
Junio-julio-agosto-septiembre: Cero pesetas.

Esta prima se percibirá en la parte proporcional que corresponda a cada período efectivo de disfrute, cuando las vacaciones se parcialicen por necesidades de la Compañía o por necesidades personales justificadas y será abonable.

#### E. Anticipo a cuenta de vacaciones.

Los trabajadores, con anterioridad al disfrute de sus vacaciones, podrán solicitar el pago anticipado de las mismas.

El importe será satisfecho en el momento del inicio de las vacaciones.

### III. Conceptos retributivos

Art. 9. *Salario base de calificación.*—Los conceptos salario base, salario de calificación y plus de situación del Centro de Trabajo, quedarán integrados en uno solo, denominado salario base de calificación, cuya cuantía para la vigencia del Convenio, se refleja pormenorizada por categorías profesionales, en el anexo número I, una vez efectuado el incremento de 8.200 pesetas lineales pactado.

Su percepción se devengará en base a las disposiciones legales aplicables, y en general a aquellas situaciones especiales previstas en el actual Convenio.

#### Art. 10. Complementos salariales

##### A. Complementos personales.

Antigüedad: Complemento que atiende a los años de servicios prestados en la Empresa, y que se devengará por trienios, en base a una cantidad fija que para la vigencia de este Convenio, queda establecida en 1.140 pesetas mes por cada trienio. Se abonará por días naturales o mensualmente en catorce pagas.

##### B. Complementos de puesto de trabajo.

###### B-1. Plus de dedicación.

Consiste en una cantidad que se abona a aquellos trabajadores, a los que, por las características específicas de su puesto de trabajo no se puede precisar el principio o final de su jornada (por ejemplo, conductores, que tienen que bajar o subir a la mina transportando personas fuera del horario establecido).

Se percibe por días naturales para salario diario y por meses para sueldos mensuales, y únicamente, mientras concurren las condiciones que lo determinaron.

Su cuantía por la vigencia del Convenio, será de 9.280 pesetas mes.

###### B-2. Plus de turnos.

Cantidad que se abona al personal sometido al régimen de trabajo a turno, mientras subsistan para el mismo las condiciones que determinen su aplicación y siempre que la actividad laboral se realice (abono por día trabajado).

Su cuantía será la siguiente:

- Para el personal de turnos continuados: 500 pesetas día de trabajo efectivo.
- Para el personal de turnos no continuados: 225 pesetas día de trabajo efectivo.
- Para el personal de dos turnos: 150 pesetas día de trabajo efectivo.

###### B-3. Plus de nocturnidad.

Se trata de un plus que se abonará al personal sometido a régimen de trabajo a turnos, para cuando le corresponda trabajar en el turno de noche en el horario que éste tenga en cada momento establecido.

Asimismo, se abonará este plus al personal no sometido a turnos, en el supuesto de que tenga que trabajar de noche, considerándose nocturnidad desde las veintidós horas a las seis horas.

En el supuesto de que un trabajador tenga que trabajar entre las veintidós horas y las seis horas, sin llegar a realizar jornada

nocturna completa, se le abonará la totalidad del plus en tanto en cuanto las horas trabajadas en dicho período excedieren de cuatro.

Su cuantía queda establecida en 210 pesetas por día trabajado.

##### B-4. Prima de trabajo en interior.

Prima que se abona a aquellas personas que teniendo una valoración y destino en el exterior, tenga que realizar horas de trabajo en el interior de la mina de forma esporádica.

La cantidad a abonar, según categorías, es la siguiente:

Peón, Peón especializado y Oficial tercera: 60 pesetas por hora.  
Oficial segunda y Oficial primera: 70 pesetas por hora.  
Jefe, Equipo y Mandos intermedios: 80 pesetas por hora.

Si el tiempo trabajado excede de cinco horas, se abonará la jornada completa.

##### B-5. Prima de Jefe de Ruta.

Cantidad que se abona a la persona a la que se designa como Jefe de Ruta en los autobuses de transporte de personal y que se cobra en tanto en cuanto perdurara la circunstancia.

La persona designada como Jefe de Ruta será elegida democráticamente en cada relevo, y deberá partir desde el punto de origen del autobús.

Su importe es de 200 pesetas por día de viaje.

##### B-6. Prima de compensación de jornada.

a) A los topógrafos de interior se les abonará una cantidad equivalente a hora y media extraordinaria semanal en concepto de compensación de jornada mientras persistan las actuales circunstancias de trabajo y horario.

b) De igual modo a los electricistas y mecánicos de interior a jornada partida se les abonará una cantidad equivalente a tres horas extraordinarias semanales en concepto de compensación de jornada mientras persistan las actuales circunstancias de trabajo y horario.

#### C. Complementos de cantidad y calidad de trabajo.

##### C-1. Prima de asistencia.

###### C-1.1. Mensual.

Concepto: Se trata de una prima a la asistencia regular, consistente en una cantidad devengada mensualmente, y que como tal se perderá cualquiera que sea el motivo que provoque la falta de asistencia al trabajo.

Cuantía: La cuantía mensual de la prima, sin penalización alguna será igual a la resultante de aplicar 225 pesetas por cada día de asistencia.

La cuantía real a cobrar mensualmente será la que en cada caso corresponda, una vez tenidas en cuenta las penalizaciones que procedan.

Las trabajadoras en incapacidad laboral transitoria por maternidad cobrarán la prima hasta un máximo de catorce semanas, a razón de 125 pesetas por día.

###### Penalizaciones:

- Una falta al mes determinará la pérdida de la cantidad correspondiente al día, cualquiera que sea su causa.
- Dos faltas al mes determinan la pérdida del 50 por 100 de la cantidad asignada al mes.
- Tres faltas al mes, determinan la pérdida del 100 por 100 de la cantidad asignada al mes.

###### Computo:

a) Las faltas de asistencia motivadas por permiso retribuido y permiso no retribuido determinan la pérdida de la cantidad asignada al día, pero no contabilizan a efectos de las penalizaciones indicadas anteriormente.

b) Las faltas de asistencia motivadas por accidente, enfermedad, y en general cualesquiera otras faltas sin justificar, se tienen en cuenta y contabilizan a todos los efectos con las siguientes excepciones:

b.1. Accidente de trabajo que comporte hospitalización del trabajador superior a un día, o cuando, sin ese requisito, tenga consecuencias físicas apreciables (heridas y quemaduras de consideración, fracturas, etc.).

b.2. Situación de incapacidad laboral transitoria, en cuyo curso se produzca la intervención quirúrgica del trabajador.

c) En el período de vacaciones, se abonará la prima de asistencia a razón de 80 pesetas/día por treinta días de vacaciones.

La pérdida del plus no impide el que se apliquen las sanciones correspondientes a las faltas cometidas.

d) A efecto de calcular las penalizaciones, los meses se considerarán del 16 al día 15 del mes siguiente.

e) El cómputo de penalizaciones para la vigencia del presente Convenio se iniciará el 1 de abril.

##### C-1.2. Aplicación de la prima de asistencia al personal de limpieza.

La regulación antes transcrita sobre primas de asistencia y puntualidad se aplicará en sus propios términos al personal de limpieza, que cobrará las cuantías correspondientes en su totalidad cuando así corresponda, y no en proporción a su específica jornada de trabajo.

## C-2. Horas extraordinarias.

Son las realizadas fuera de la jornada ordinaria de trabajo. Se abonarán con un recargo del 75 por 100. Serán abonadas con el recargo del 100 por 100 del precio de la hora normal a los trabajadores a turnos que tengan que realizar horas extraordinarias por espera de siguiente relevo.

De cero a quince minutos: No se abonará nada.  
De quince a treinta minutos: Se abonará media hora.  
De treinta a sesenta minutos: Se abonará una hora.

Se aplicarán a mandos intermedios cuando hayan sido reallizadas en domingos o fiestas no laborables.

## Art. 11. Complementos extrasalariales.

A) Compensación del transporte para realizar horas extras en festivos.

A-1. Al personal que efectúe horas extras en festivo y tenga que desplazarse hasta el lugar donde tiene la parada habitual el autobús u otro medio de transporte de personal de la Empresa, se le abonará el citado desplazamiento hasta el mencionado punto de parada, a dieciséis pesetas por kilómetro, o se le proporcionará el medio de transporte adecuado.

A-2. Cuando se tenga que utilizar el vehículo propio en desplazamientos hasta el centro de trabajo, se abonará asimismo a razón de dieciséis pesetas kilómetro.

Tanto en este caso como en el previsto en el punto anterior, se deberá contar con la autorización previa del Jefe del Departamento o se justificará posteriormente por razones de urgencia.

A-3. En los supuestos antes señalados, la Empresa declina toda responsabilidad sobre daños al vehículo, por lo que se recomienda contraer un seguro que cubra ese riesgo, o utilizar servicios públicos.

B) Compensación espera del autobús en Centro de Trabajo.

Tiempo de espera autobús en Centro de trabajo, cantidad a abonar en función del tiempo que pase de la hora teórica de salida del trabajo y la hora real, cuando el retraso exceda de quince minutos.

Se paga a prorrata del salario base de calificación.

C) Plus de desplazamiento.

1. La dispersión de los trabajadores de la Mina de Rubiales en un radio de 80 kilómetros determina la creación de un plus que venga diferenciado por la distancia al Centro de Trabajo.

2. El plus de desplazamiento no implicará en ninguna forma la admisión del plus de distancia contemplado en algunas Reglamentaciones u Ordenanzas de Trabajo y legislado por la Orden ministerial del 10 de febrero de 1958 y 4 de junio de 1958 que no está incluido en la Ordenanza de Minas Metálicas y por tanto no aplicable a esta Compañía, aun cuando en cualquier caso, la absorbería y compensaría.

3. El plus de desplazamiento se fija en 135 pesetas para Ponferrada y en 176 pesetas para Lugo, disminuyendo en tanto como disminuya la distancia al Centro de Trabajo.

Los trabajadores que viven fuera de la ruta de los autobuses percibirán el plus con arreglo a la distancia a Rubiales con el tope mencionado de 176 pesetas, manteniéndose en cada caso los pluses actualmente establecidos para las distintas localidades.

4. El plus de desplazamiento se devengará por días trabajados.

5. No será compatible con el disfrute de vivienda concedido por la Compañía.

6. Sólo afectará a personas cuyo trabajo se realice en la Mina de Rubiales, perdiéndose en caso de ser destinado a otro lugar.

Art. 12. Complemento de vencimiento periódico superior al mes.—A todo el personal afectado por el convenio, se le abonarán dos gratificaciones extraordinarias, una en julio y otra en diciembre, cuya cuantía será el 100 por 100 del salario base calificación y la antigüedad, con arreglo a las siguientes normas:

a) No se descontará la parte proporcional a los días de baja por enfermedad o accidente de trabajo durante la incapacidad laboral transitoria.

b) No se descontará en permisos no retribuidos cuando se tenga menos de quince días en el semestre correspondiente.

c) Faltas injustificadas, sanciones excedencias y permisos no retribuidos, cuando excedan de quince días en el semestre, serán descontados en su parte proporcional.

Art. 13. Forma de pago del salario.—El pago del salario se efectuará mediante ingreso de su importe en la Entidad Bancaria o Caja de Ahorros que el trabajador designe. El resguardo de ingreso en el Banco equivaldrá a la firma de recibo de los trabajadores en el recibo de salarios, sin perjuicio del envío del mismo a los trabajadores.

a) Los gastos de transferencia serán por cuenta de la Empresa.

b) La presente disposición no incluye a aquellos trabajadores que en situaciones especiales y extraordinarias, y previa comunicación a la Dirección, deseen percibir el importe de sus salarios a través de cheque en las dependencias de la Empresa y en el Centro de Trabajo.

## IV. Otros beneficios

## Art. 14. Ayudas a la formación.

A. Ayuda a hijos en edad escolar.

Cinco mil quinientas pesetas anuales abonables en la nómina del mes de agosto, por cada hijo de los trabajadores de «Exminesa», de cinco a dieciséis años inclusive que cursen algún tipo de estudios.

B. Ayuda de estudios a los propios trabajadores.

La Empresa concederá las ayudas que a continuación se indican, para cursar estudios fuera de las horas de trabajo.

B-1. Estudios de E. G. B., B. U. P., C. O. U., Formación Profesional e idiomas.

B-1.1. Se abonarán los gastos de matrícula, previa presentación de documentos acreditativos.

B-1.2. Previa solicitud y de acuerdo a las circunstancias que concurren, se podrán conceder becas que cubran el 75 por 100 del coste de la enseñanza, hasta un máximo a abonar de 2.500 pesetas por mes, siempre que los estudios se realicen por la totalidad de un curso lectivo y en Centros oficialmente reconocidos.

B-2. Estudios medios y superiores.

Se abonarán los gastos de matriculación, previa presentación de documentos acreditativos, más 5.000 pesetas anuales en concepto de ayuda de material de estudio.

B-3. Obligaciones que conlleva la ayuda de estudios.

Al aceptar ser incluido en una acción formativa de «Exminesa» o la concesión de una beca para ayuda de estudios, el interesado se compromete a:

- Asistir rigurosamente.
- Alcanzar un aprovechamiento eficiente.

En incumplimiento de alguna de las condiciones citadas anteriormente determina la automática pérdida de la beca, de encontrarse disfrutándola.

C. Plus de formación y prácticas.

Se crea un plus de formación y prácticas, consistente en 1.000 pesetas por hora, igual para todas las categorías, para aquellas personas que asistan a cursos de formación o prácticas, siempre que ello tenga lugar en el Centro de Trabajo y fuera de la jornada habitual.

Art. 15. Ayuda por hijos subnormales.—Importe mensual de 6.000 pesetas a cada hijo declarado subnormal o disminuido de los trabajadores de «Exminesa».

No se abona en las pagas extras

Art. 16. Premio nupcialidad y natalidad.—La cobrarán todas aquellas personas que tengan una antigüedad en la Empresa no inferior a seis meses.

- Once mil quinientas pesetas brutas por nupcialidad.
- Seis mil pesetas brutas por natalidad.

Art. 17. Complemento en baja por accidente.—En los casos de baja por accidente de trabajo, la Empresa complementará las prestaciones abonadas por la Mutua correspondiente, hasta una cantidad igual a lo que representaría el 100 por 100 de los conceptos fijos.

Será aplicable durante doce meses prorrogables por otros seis, durante el periodo de incapacidad laboral transitoria.

Art. 18. Otras mejoras.

1. Desayuno gratuito, consistente en un café con leche a todo el personal de jornada partida.

2. Comida del mediodía al personal de jornada partida, al precio de 100 pesetas por comida.

3. Al personal de diversos turnos se les servirá gratis, en la cafetería de vestuarios, un café con leche o leche sola, a la entrada y salida de cada turno.

4. A este mismo personal de turnos se les facilitará bocadillo y medio litro de leche, al precio de 40 pesetas por unidad.

5. Se mantendrá el servicio de autobuses para transporte del personal, en las mismas condiciones existentes hasta la fecha.

6. Si por causa de circunstancias climatológicas adversas, concretamente referidas a nevadas, el personal de la zona de la Mina que acude a trabajar por sus propios medios no pudiese acudir al trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los conceptos fijos correspondientes al día no trabajado, solamente cuando el mismo se abone también al personal que utiliza el servicio de autobuses, y que tampoco pudo llegar a la Mina en los medios de transporte facilitados por la Empresa.

En caso de discrepancias, se discutirá el tema con el Comité de Empresa.

7. Prendas de protección. Al personal al que actualmente se le proporcionan prendas de protección, se le continuarán facilitando en las condiciones siguientes:

7. a) Todas las prendas de protección se entregarán en el almacén, excepto los buzos azules y toallas que se entregarán en vestuarios. Los buzos que se tengan que entregar fuera de los plazos fijados, también se entregarán en el almacén.

7. b) Para la entrega de una prenda nueva será condición indispensable el entregar la correspondiente prenda vieja.

7. c) Cuando una prenda de protección no haya cumplido el plazo de duración fijado para la misma, o que habiéndolo cumplido no se disponga de la prenda vieja para su canjeo, será condición imprescindible el que en el vale que se entregue a almacén, firmado por un mando médico superior, vaya aclarado el motivo de no poder entregarla. En caso contrario se deducirá de la nómina el importe de la prenda solicitada al productor correspondiente.

7. d) Las prendas a las que se fija una duración en principio son las siguientes:

- Buzo de tela azul: Seis meses.
- Traje de agua: Dos años.
- Botas de goma: Cuatro meses (mina).
- Botas de goma: Seis meses (resto)
- Botas de cuero: Un año.
- Guantes de cuero: dos meses.
- Guantes plastificados: Un mes.

7. e) La duración que se fija para estas prendas será modificada en el sentido de alargar o acortar los plazos, según se considere conveniente.

Art. 19. *Seguros de vida y accidente.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a estar incluidos en la póliza general de seguro de vida y accidente que la Empresa contratará con la aseguradora que estime conveniente.

La cobertura de estos seguros será el importe de tres anualidades de salario base de calificación más el complemento personal de antigüedad.

El alta en la póliza será simultánea al alta en la Empresa para el seguro de accidente, y a los tres meses de ésta para el seguro de vida.

La Empresa contratará con la Compañía de Seguros que considere oportuno una póliza que cubra el riesgo de accidente para el personal de exterior que sufra accidente en el interior de la mina, por una cantidad igual a la que percibiría un trabajador de interior de la misma o similar categoría.

Art. 20. *Pagos en Servicio Militar.*—A los trabajadores en situación de excedencia especial para Servicio Militar, se les abonarán las gratificaciones extraordinarias en las mismas condiciones que si estuvieran trabajando.

Art. 21. *Anticipos.*

#### A. Anticipos sobre devengos.

Los trabajadores afectados por el Convenio podrán solicitar anticipos, con un mínimo de antelación de cuarenta y ocho horas a la fecha de pago, que queda establecida en los días 7 y 15 de cada mes.

Su cuantía será la prevista en cada caso por la legislación vigente.

#### B. Anticipos especiales.

Con independencia de lo previsto en los párrafos anteriores, los trabajadores tendrán derecho a la percepción de anticipos distintos con arreglo a la normativa siguiente:

1. Su cuantía por trabajador será, como máximo, el equivalente a dos meses de salario base de calificación.

2. La devolución se efectuará en 14 fracciones iguales, coincidentes con las mensualidades y las gratificaciones extraordinarias, durante los doce meses naturales siguientes a su percepción, sin cobro de intereses.

3. El vencimiento de la deuda, en caso de término de la relación laboral, se producirá de forma automática, y en la totalidad de la cuantía de lo pendiente en el momento de producirse aquélla.

4. Los anticipos previstos en este apartado tendrán un límite máximo de dinero en circulación, para el conjunto de trabajadores afectados por el Convenio, de 7.500.000 pesetas.

5. Mensualmente, la Empresa facilitará al Comité de Empresa información relativa al estado de amortizaciones y nuevas peticiones.

6. El Reglamento de concesión de los anticipos será el siguiente.

### REGLAMENTO DE LOS ANTICIPOS ESPECIALES DE DOS MENSUALIDADES QUE SE OTORGAN AL PERSONAL DE «EXMINESA», CONFORME AL ARTICULO 21-B DEL CONVENIO COLECTIVO

#### Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1.º El objeto y ámbito de aplicación del presente Reglamento consiste en la regulación del anticipo especial establecido en el artículo 21-B del Convenio Colectivo, y que «Exminesa» otorga a su personal fijo de plantilla.

#### Solicitud, forma y motivos

Art. 2.º La solicitud de petición deberá dirigirse al Comité de Empresa, haciendo constar en la misma lo siguiente:

- a) Identidad del solicitante, categoría laboral y puesto de trabajo, así como el Centro de Trabajo al que pertenece.
- b) Circunstancias de los familiares que permanentemente convivan con él.
- c) Circunstancias personales referidas a la petición.

d) Otros datos que el peticionario considere de interés para identificar y justificar el objeto de adquirir o gasto a realizar, facturas presupuestas, etc., que fundamenten la petición del anticipo.

#### Requisitos y preferencias en su concesión

Art. 3.º En lo referente al artículo 21-B del mencionado Convenio Colectivo, que indica que el personal fijo de plantilla, ante una necesidad debidamente justificada podrá solicitar un anticipo cuya cuantía no podrá exceder del importe de dos mensualidades de sus retribuciones fijas al Comité de Empresa juzgará como preferentes a los trabajadores que, reuniendo dichos requisitos concurren en los mismos alguna de las siguientes características:

- a) A quienes nunca se les haya otorgado otro anticipo.
- b) Existencia de alguna enfermedad, bien en el trabajador, o bien en algún miembro de la familia que habitualmente convive con él, y que origine gastos extraordinarios.
- c) Reparaciones necesarias para la normal conservación y utilización de la vivienda habitual.
- d) Reformas importantes en la vivienda, por aumento de familiares a cargo del empleado. Adquisición de enseres para la misma.
- e) Ayuda económica necesaria, para llevar a cabo la titulación oficial de la vivienda habitual, mediante Escritura Pública.
- f) Personal soltero que vaya a contraer matrimonio en un plazo máximo no superior a tres meses, contados a partir de la fecha de la petición.
- g) Por matrimonio de un hijo, bautizo o comunión.
- h) Trabajadores con aumento de familiares a su cargo.
- i) Trabajadores con un menor poder adquisitivo.
- j) Empleados que realicen el segundo o sucesivos equipamientos de su vivienda y no teniendo pendiente ningún anticipo de reintegro con la Empresa.
- k) Ser desalojados de la vivienda habitual que ocupa, por causas ajenas a la propia voluntad y tener que adecuar los enseres a la misma.
- l) Otras circunstancias imprevistas que, a criterio del Comité de Empresa motiven dificultades económicas importantes al trabajador.

#### Fondo, cuantía del crédito y amortizaciones

Art. 4.º De conformidad con el artículo 21-B del Convenio Colectivo, se establece un fondo de siete millones y medio de pesetas. Igualmente el importe máximo del anticipo a conceder será el equivalente a dos mensualidades del salario de calificación, que figura en la tabla salarial del citado Convenio.

Art. 5.º De acuerdo con lo el citado artículo, el plazo máximo de amortización será de catorce pagas consecutivas dentro de un año contadas a partir del mes siguiente de la fecha de su concesión, no devengándose interés alguno. En los casos de incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente superiores al mes se serán deducidas proporcionalmente a la reducción efectiva de la prestación que por pago delegado efectúa la Empresa, prolongándose el plazo el tiempo necesario hasta su total amortización.

Art. 6.º Asimismo, respecto a este anticipo, se indica que no se podrá solicitar de nuevo hasta no haber liquidado totalmente el anterior.

#### Obligaciones del trabajador

Art. 7.º El trabajador deberá entregar al Comité de Empresa una copia del documento que justifique el gasto a realizar.

Art. 8.º El trabajador deberá destinar única y exclusivamente el anticipo para el uso al que se le ha autorizado el mismo.

Art. 9.º La Empresa y el Comité de Empresa obligarán a amortizar anticipadamente el anticipo en los siguientes casos:

- Por falsedad de alguno de los datos solicitados.
- Que exista manifiesto incumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento.
- Por extinción de la relación laboral con la Empresa.

#### V. Permisos

##### Art. 22. *Permisos retribuidos.*

1. El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a la remuneración del salario base de calificación, por alguno de los motivos y por el tiempo previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, y los apartados c) y f) de la Ordenanza Laboral de Minas Metálicas, con las siguientes modificaciones:

A. En caso de nacimiento de hijo: Dos días laborables a disfrutar dentro de los ocho días siguientes al nacimiento.

En caso de enfermedad grave, previa justificación que especifique la gravedad, o fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Esto es: padres, hijos, abuelos nietos, convuges y hermanos. Dos días naturales.

Cuando por estos motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

B. Dos días laborables consecutivos por traslado del domicilio habitual.

C. Con previo aviso (dispensado en casos urgentes) y justificación, quedan incluidos en este apartado los permisos retribu-

dos que se concedan por el tiempo necesario para asistencia a consulta médica de la Seguridad Social, de acuerdo con la siguiente norma:

El Médico de cabecera, urgencia o especialista extenderá justificante, en el que figure el día y la hora en que se efectuó la consulta. Si dicha consulta, por la hora en que se efectuó, no impide acudir al trabajo, no se considerará permiso retribuido, dejando dicha ausencia como falta.

#### 2. Permisos no retribuidos:

Los trabajadores tendrán derecho a tres días al año, alternos o consecutivos, de permiso no retribuido, sin justificar y previa solicitud a la Dirección. Si razones importantes lo imposibilitaran, se concederán en las fechas más cercanas posibles a las que el interesado haya solicitado. En caso que el solicitante, a pesar de serle denegado el permiso, no asistiera al trabajo, la ausencia será considerada como falta.

### VI. Provisión de vacantes

Art. 23. *Proceso a seguir para cubrir vacantes o puestos de nueva creación.*—Cuando a juicio de la Empresa se haga necesario cubrir una vacante o crear una nueva plaza en los Centros de Trabajo afectados por el Convenio, se sacará a concurso en las siguientes condiciones:

1. Todos los puestos vacantes que surjan en el Centro de Trabajo serán publicados en el tablón de anuncios, y podrán optar a él todos los trabajadores, dándose el plazo de ocho días para la recepción de solicitudes internas, que se realizarán en hoja de solicitud a la Dirección y se presentarán en el Departamento de Relaciones Laborales.

2. El Comité de Empresa deberá ser informado de las vacantes que se produzcan en el Centro de Trabajo, y nombrará en cada caso un representante, que, en su caso, supervise el sistema de elección y fijación de las condiciones.

3. Se eliminarán las personas que no cumplan las condiciones que exige el puesto de trabajo.

4. Se pedirá informe a los diferentes Departamentos en cuanto a capacidad, rendimiento, absentismo y comportamiento laboral.

5. Se realizarán los exámenes, pruebas profesionales y psicotécnicas.

6. En igualdad de condiciones, se observará el siguiente orden:

a) Disminuidos físicos, con un tipo de incapacidad reconocida por la Comisión Técnica Calificadora, que les posibilite para la realización del trabajo concreto a prestar en el puesto vacante a cubrir.

b) Antigüedad-línea de carrera.

c) Dentro de la antigüedad-línea de carrera, el personal perteneciente a la misma sección que el puesto vacante.

7. Cuando no existan personas dentro de la Empresa que puedan promocionar los puestos vacantes, se cubrirán de acuerdo con lo enumerado en el punto 5, teniendo preferencia en igualdad de condiciones los trabajadores residentes en la zona de ubicación de cada uno de los Centros de Trabajo.

### VII. Desplazamientos, traslados y viajes

#### Art. 24. *Desplazamientos.*

1. Se considera como tal el traslado temporal de un trabajador a un centro que implique cambio de su residencia habitual, hasta el límite máximo de un año, efectuado por razones técnicas organizativas o de producción.

2. Si el desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a cuatro días laborables por cada tres meses de desplazamiento, siendo los gastos de viaje por cuenta de la Empresa en el medio de transporte señalado por «Exmimesa» en cada caso.

3. Los días de viaje no se computarán ni a efectos de estancia en el domicilio habitual, ni a efectos del tiempo desplazado.

4. Se aplicará a los desplazados el régimen normal de dietas, hasta el límite de un mes.

5. Después del primer mes de desplazamiento, regirá el régimen sustitutivo de las dietas que se pacte entre las partes, y que contemplará las condiciones generales de vida del desplazado, en el lugar de desplazamiento, en relación con las existentes antes de producirse el desplazamiento.

Art. 25. *Traslados.*—Se consideran como tales los que impliquen cambio de residencia definitiva del trabajador, ocasionados por necesidades de servicio de la Empresa, basados en causas técnicas, organizativas o de producción.

En caso de desacuerdo, el trabajador podrá recurrir ante la autoridad laboral.

Aceptado el traslado por el trabajador tendrá el mismo los siguientes derechos:

1. Un máximo de cinco días laborables de permiso, a salario base de calificación, para búsqueda de vivienda y traslado de familia y enseres, estando incluidos en estos días los previstos en el artículo 22-B y devengando en los mismos derecho a dietas.

2. Abono de los gastos de transporte propio y de su familia, así como los de mobiliario y enseres y dietas completas hasta un máximo de diez días a contar desde la fecha efectiva del traslado, si el trabajador tiene necesidad de alojamiento en hotel hasta su definitiva instalación.

3. Una indemnización por traslado igual a 100.000 pesetas.

4. Si por necesidades de la Empresa un trabajador es trasladado antes que su familia, y entre tanto no se le dé por la Empresa la posibilidad de ejercitar el derecho previsto en el punto 1, tendrá derecho a la indemnización por gastos ocasionados por los desplazamientos efectuados a su domicilio de origen en los fines de semana.

5. En el supuesto de que autorizado el traslado por la Autoridad laboral, el trabajador optase por rescindir su contrato de trabajo, tendrá derecho a percibir en concepto de indemnización el equivalente a cuarenta y cinco días de salario por cada año de antigüedad, con el tope de tres anualidades y media de salario.

#### Art. 26. *Viajes.*

##### A. NORMAS

##### *Instrucciones generales*

Antes de realizar el viaje, se notificará en el Departamento de Personal, el día de salida y se solicitará, en caso de ser necesario, el volante de la Seguridad Social de asistencia a desplazados e instrucciones para caso de enfermedad, accidentes, etcétera.

En caso de Centros de Trabajo donde no exista Departamento de Personal, se notificará al encargado, supervisor o Jefe.

Se podrá solicitar antes de emprender el viaje, en el concepto de «gastos a justificar» una cantidad alzada para atender a los gastos que se originen.

La liquidación se hará dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la reincorporación al Centro de Trabajo, formulada en los impresos oficiales preparados al efecto; será visada por el Jefe de Departamento y/o el Director correspondiente.

En los casos en que se considere más adecuado, las liquidaciones se harán mensualmente, viniendo obligadas las personas a entregar sus liquidaciones antes del último día del mes.

##### B. LIQUIDACION DE GASTOS DE VIAJES

Se consideran dos modalidades:

a) Gastos pagados.

b) Liquidación por dietas.

a) Gastos pagados: Se aplicará esta modalidad al personal, cuando se trate de viajes fuera de España o en aquellos que la salida y el regreso se realizaran en el mismo día.

b) Liquidación por dietas: A todo el personal en viajes a cualquier punto de España que no tenga salida y llegada en el mismo día.

Factores que se consideran en la liquidación por dietas:

b-1. Medios de locomoción:

b-1.1. Transportes públicos: Se fijarán los medios que pueden ser utilizados y la clase en que se puede viajar.

b-1.2. Vehículo de la Empresa, mediante autorización de quien corresponda, por urgencia del servicio.

b-1.3. Vehículo propio, previa autorización de quien corresponda. Se debe considerar la conveniencia de que el vehículo esté asegurado a todo riesgo.

Los gastos de locomoción serán abonados aparte, adjuntándose en todo caso los billetes cuando se trate de transportes públicos, justificación de gastos (gasolina, mantenimiento) en vehículos de la Empresa y autorización de utilización de vehículo propio cuando se haya realizado en esta modalidad, siendo imprescindible para el abono del kilometraje.

b-2. Tiempo destacado:

b-2.1. Menos de un mes: Se aplicarán las dietas según lo previsto.

b-2.2. Mas de un mes: Se aplicarán las mismas normas del artículo 24.5.

##### C. DIETAS

Todo el personal afectado por el Convenio: 3.500 pesetas, España. Gastos a justificar, extranjero.

Los kilómetros realizados en vehículo propio serán abonados a 16 pesetas por kilómetro.

Previa autorización, se podrá utilizar cualquier tipo de transporte.

##### *Regularización de las dietas*

Cubrirán los gastos de hospedaje y estancia, así como los de transporte urbano y otras exigencias menores. No cubrirán por tanto los desplazamientos que hubiera de realizar fuera del casco urbano, como aeropuertos y otros puntos alejados de las poblaciones.

a) Se considerará dieta completa el día de salida.

b) Cuando el productor se vea obligado a utilizar una habitación que supere el 40 por 100 de su dieta por no haber hospedaje apropiado, se le abonará la diferencia entre el precio del hotel y el 40 por 100 de la dieta correspondiente. A este efecto se considerará hospedaje apropiado hotel de tres estrellas.

c) En caso de que liquidando dieta, se alojara en una residencia de «Exmimesa» o la Compañía abonará su alojamiento, en la liquidación descontará el 40 por 100 de su dieta diaria.

**Gastos a justificar**

Con independencia de las dietas, el productor percibirá asimismo los gastos que se haya visto obligado a efectuar por los siguientes conceptos (debidamente justificados):

- Desplazamientos a aeropuertos y lugares alejados del casco urbano.
- Conferencias telefónicas oficiales.
- Telegramas oficiales.
- Facturaciones de herramientas.
- Otros no previstos en tanto se encuentren son gastos necesarios para el debido desempeño del servicio.

**VIII. Derechos sindicales**

**Art. 27. Principios generales.**—En los Centros de Trabajo afectados por el presente Convenio, se reconoce y ampara el ejercicio de los derechos sindicales que estén o pudieran estar vigentes, siempre en el marco del pleno derecho y libertades que la legislación vigente garantiza.

**Art. 28. Del Comité de Empresa.**

1. a) El Comité de Empresa es el máximo Órgano de representación colegiada del personal en el Centro de Trabajo.

b) A los efectos de posibilitar un trabajo sindical coordinado entre las distintas representaciones legales con las respectivas plantillas, que por Centro de Trabajo diferenciado se ven afectadas por el presente Convenio, se reconoce como órgano válido y representativo de los mencionados colectivos al Comité de Empresa de Rubiales ampliado, entendiéndose que el mismo estará constituido, cuando en él se unan las representaciones correspondientes al Comité de Empresa de Rubiales y el Delegado de Personal de Villafranca cuando lo hubiere pudiendo este Comité ampliado efectuar una reunión conjunta al mes a tales efectos.

c) El futuro Delegado de Personal de Villafranca dispondrá de quince horas mensuales para el ejercicio de actividades sindicales, que no podrá ceder a ninguno de los miembros del Comité de Empresa de Rubiales ni éstos a su vez al Delegado de Villafranca.

2. Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de un máximo de cuarenta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, de las que podrá ceder a alguno o algunos de los otros miembros, hasta un máximo de dieciséis horas mensuales, siéndoles deducidas de las propias.

El Comité de Empresa se compromete a facilitar a la Empresa con un mes de antelación la información relativa a acumulación de horas correspondientes al mes siguiente, al objeto de la más idónea programación del trabajo.

La retribución de las horas sindicales se efectuará abonando los conceptos fijos, si los mismos se utilizan fuera del Centro de Trabajo, y los conceptos variables salvo nocturnidad, si fueran utilizados dentro del Centro de Trabajo.

3. Quedarán excluidas del conjunto de estas horas las utilizadas cuando el Comité o alguno de sus miembros se encuentren en comisión de trabajo o representación del mismo ante Organismos oficiales, siendo previamente citados al efecto; entendiéndose que «comisión de trabajo» se refiere en relación excluyente de otras, a las situaciones siguientes: negociación del Convenio Colectivo, Comisión de Seguimiento del mismo, Comisiones Mixtas que específicamente sean creadas a efectos concretos, asistencia al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como las reuniones a celebrar entre Dirección y Comité, solicitadas por la Dirección.

4. El Comité de Empresa podrá utilizar su crédito de horas sindicales, comunicando el hecho con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas a la Dirección de la Empresa, cuando se trate de la consideración de asuntos normales o de trámite.

Cuando el Comité de Empresa se vea precisado a utilizarlas, por concurrir una situación excepcional, podrá efectuarlo sin observar el requisito previsto en el párrafo anterior, si bien comunicando cada uno de los miembros el hecho a sus mandos correspondientes, y con el compromiso de justificación de la ausencia si fuese requerido para ello.

Igualmente, podrá celebrar reuniones el Comité de Empresa, en el local habilitado para ello, fuera de las horas de trabajo.

5. El Comité de Empresa dispondrá de un local adecuado para el desarrollo de sus funciones cuya utilización no estará sujeta al horario ordinario de trabajo.

Asimismo, dispondrá de un tablón de anuncios a colocar en el Centro de Trabajo, que deberá cumplir las garantías mínimas de inviolabilidad.

Todo lo expuesto en el tablón de anuncios deberá llevar sistemáticamente el sello del Comité.

6. Los miembros del Comité de Empresa podrán informar a título personal y a un trabajador concreto de determinadas cuestiones de su interés, dentro de las horas de trabajo, sin producir interrupciones en el proceso productivo.

7. La Empresa informará al Comité de Empresa con anterioridad a la adopción de cualquier tipo de medidas disciplinarias.

En el caso de sanciones graves y muy graves, se consultará previamente con el Comité de Empresa, el cual emitirá su parecer al respecto.

En los supuestos de movilidad del personal, el Comité de Empresa tendrá la intervención que en cada caso prevea la legislación vigente.

**Art. 29. Derechos de reunión y Asamblea.**

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán reunirse dentro de las horas de trabajo, previa comunicación del orden del día y asistentes no pertenecientes a la plantilla, con una antelación mínima de setenta y dos horas.

2. El tiempo disponible para la realización de Asamblea en horas de trabajo, que será retribuido a todos los efectos, será el equivalente a 14 Asambleas al año de hora y media de duración (una hora por el mediodía y media hora por la noche).

3. Con el objeto de no distorsionar el horario de trabajo establecido en los distintos turnos, las Asambleas se celebrarán en los cambios de turnos del mediodía y de la noche.

**Art. 30. Sala de Juntas.**—La Empresa se compromete a poner a disposición del Comité de Empresa la Sala de Juntas para la celebración de sus reuniones advirtiéndose a la Empresa la necesidad de su utilización con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

**Art. 31. Conocimiento de retribuciones.**—El Comité de Empresa tiene derecho a conocer en todos sus términos las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio.

**Art. 32. Secciones Sindicales.**—Se reconoce la existencia de Secciones Sindicales en la Empresa, con arreglo a los siguientes puntos:

1. Es condición imprescindible para que se produzca el reconocimiento, el que la Central Sindical que se trate de reconocer, tenga un afiliado como mínimo formando parte como miembro electo del Comité de Empresa.

2. El reconocimiento de la Sección Sindical estará condicionado no sólo a la pertenencia actual de alguno de sus afiliados al Comité de Empresa, sino también a la permanencia en el mismo, cesando automáticamente el reconocimiento en el momento en que una determinada Central Sindical no tuviera ningún afiliado formando parte de aquel Organismo.

3. Las Secciones Sindicales reconocidas en los términos señalados en los apartados anteriores no tendrán derecho específico alguno, salvo el de representar en la Empresa a su respectiva Central Sindical, a través de un miembro del Comité de Empresa, excepto la utilización del tablón de anuncios y la reunión en el local del comité de Empresa, previa conformidad de éste, y fuera de las horas de trabajo.

**Art. 33. Afiliación y pago de cuotas.**—Ambas partes reconocen la libertad de afiliación de los trabajadores de «Exminesa», comprometiéndose la Empresa a efectuar el descuento de cuotas por cuenta de las Centrales Sindicales, a aquellos trabajadores que lo soliciten, así como a permitir la recaudación de aquellas en los locales de la Empresa, cuando no estuviere establecido tal sistema.

**IX. Seguridad e higiene****Art. 34. Comité de Seguridad e Higiene.**

1. Se crea el Comité de Seguridad e Higiene, con la composición y funciones que se especifican a continuación:

**1. A) Composición.**

Un Presidente de libre designación por la Empresa.

Un Secretario elegido por el Comité de Empresa, que deberá ser miembro de éste.

Una Comisión Empresarial integrada por las siguientes personas o aquellas en quienes delegue

- El Técnico de mayor grado especialista en Seguridad en el Trabajo.
- El Jefe de Servicio Médico de la Empresa.
- El A. T. S. más cualificado en plantilla.
- El Vigilante de Seguridad.
- El Jefe de Lavadero.
- El Jefe de Mina.
- El Jefe del Servicio Eléctrico
- El Jefe de Geología.

Una Comisión Social integrada por:

- Un trabajador por cada relevo de Mina.
- Un electricista de mantenimiento interior.
- Un miembro del equipo de voladuras.
- Dos trabajadores de Lavadero.
- Un trabajador de taller exterior

En cualquier caso, se observará la norma de la composición paritaria de cada una de las Comisiones.

**1. B) Funcionamiento.**

El Comité de Seguridad e Higiene podrá funcionar en Pleno o en Comisiones.

Cuando funcione en Comisiones tendrá carácter consultivo.

Cuando funcione en Pleno, para lo que se precisará la asistencia de los dos tercios de la totalidad de sus miembros, podrá tomar las decisiones que se adopten por mayoría a propuesta de alguna de las Comisiones en materia de sus competencias.

**1. C) Funciones.**

a) Analizar las condiciones de realización de un determinado trabajo, pudiendo acordar por mayoría la detención de una tajo, hasta que se subsanen las circunstancias que determinaron la adopción del acuerdo.

b) Cada Centro de Trabajo llevará un registro periódico de los datos ambientales más importantes, efectuándose normal-

mente la recogida de muestras por el Servicio de Seguridad de la Empresa, pudiéndose, no obstante utilizar, según la índole del trabajo y datos a controlar, los servicios de cualquier Organismo oficial o privado, con reconocida capacidad para realizarlo. Los resultados correspondientes estarán a disposición del Comité de Seguridad e Higiene.

c) Fijar plazos para la desaparición de las circunstancias que hayan determinado la calificación de un trabajo como insalubre, en base a las mediciones efectuadas que se señalan en el párrafo anterior.

d) Prevenir los riesgos para la salud del trabajador, evitando primero, su generación; segundo, su emisión, y tercero, su transmisión, utilizando sólo en última instancia los medios de protección personal; especiales contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dichas generaciones, emisión y transmisión del riesgo.

e) Atender las reclamaciones que cuando exista un riesgo demostrado para la salud de los trabajadores, éstos le efectúen, proponiendo el Comité de Seguridad e Higiene las medidas oportunas para que el riesgo desaparezca.

f) Requerir la adopción de especiales medidas de vigilancia para aquellos puestos donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados.

g) Conocer la actividad de los Servicios de Medicina, Seguridad e Higiene del Trabajo de la Empresa, a fin del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y de todos los aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador, no pudiendo tener la información recogida en estos servicios otra finalidad que la últimamente indicada.

h) Ser informado acerca de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo, que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

i) Ser informado sobre los programas anuales destinados a la protección de la salud, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo, pudiendo emitir la correspondiente opinión y dictamen.

#### 1. D) Normas varias.

a) La asistencia a las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene será obligatoria.

Sus miembros interrumpirán la jornada de trabajo mientras dure la reunión.

En caso de que el horario de la reunión no coincida con su turno de trabajo, tendrán libre el día.

En caso de que la reunión coincida con el día de descanso, los miembros afectados tendrán libre el primer día laborable inmediatamente posterior a la reunión.

b) La Comisión Social podrá reunirse con una hora de antelación, cuando exista convocatoria del Pleno del Comité de Seguridad e Higiene.

c) De las fichas de Seguridad que emita el Servicio de Seguridad e Higiene, se entregará una copia al Comité de Seguridad e Higiene.

d) Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daños a la salud del trabajador obligará en forma perentoria a adoptar las medidas que sean necesarias para evitar la repetición, una vez analizado y estudiado el caso en el Pleno del Comité de Seguridad e Higiene.

e) Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo será, a los efectos de este contrato, considerada como una enfermedad profesional.

f) La Empresa organizará cursos sobre la seguridad e higiene para todo el personal y a todos los niveles. No obstante, las normas existentes sobre seguridad se harán cumplir a todos los niveles con el máximo rigor.

#### X. Otros

##### Art. 35. Reconocimiento médico.

1. A través de los Servicios Médicos de Empresa o de los de la Mutua Patronal, en cada momento contratada, «Exminesa» se compromete a realizar a su personal un reconocimiento médico anual, como mínimo que deberá comprender: examen de la corona bucal, radiografía de tórax y análisis de sangre, encaminado este último a la investigación del nivel de Plomo por el método de absorción atómica.

2. Del resultado de estos parámetros podrán derivarse otras investigaciones, cuando así se estimara conveniente por el Servicio Médico de Empresa o los especialistas intervinientes.

3. Todos los resultados se archivarán en el expediente médico individual de cada trabajador.

4. En caso de discrepancia en los resultados obtenidos, los datos motivadores de los mismos podrán ser enviados al Departamento Provincial de Enfermedades Profesionales u órgano competente en la materia para su examen.

5. Se reconoce la posibilidad de realizar, bien en el Centro de Trabajo, bien en un Centro especializado, electrocardiogramas, electroencefalogramas, etc., para todos los trabajadores en caso de accidente laboral o enfermedad profesional, a juicio del Servicio Médico de la Empresa.

Art. 36. Comisión de vigilancia y seguimiento.—Para la resolución de cuantas discrepancias ouidieran surgir de la aplicación e interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio, así como para la vigilancia de su cumplimiento, se crea una Comisión paritaria de vigilancia y seguimiento, que

está integrada por tres personas por cada una de las respectivas representaciones.

A petición de cualquiera de las partes la Comisión se reunirá obligatoriamente en el plazo de quince días.

Art. 37. Denuncia del Convenio.—La denuncia del Convenio, se efectuará por cualquiera de las partes, mediante comunicación escrita dirigida a la otra, con un mínimo de antelación de un mes respecto al término de vigencia del mismo.

No obstante, la denuncia del Convenio no significará modificación alguna en la aplicación de su texto articulado, que se continuará aplicando hasta su sustitución por el nuevo que pudiera negociarse.

Art. 38. Retroactividad económica.—Con independencia del momento de la firma del Convenio tendrán efecto retroactivo al 1 de enero de 1982 los siguientes conceptos económicos:

Salario base de calificación.

Prima hora interior.

Horas extraordinarias de los festivos no domingos.

Ayuda por hijos subnormales.

Conceptos variables del Comité de Empresa.

Ciento veinticinco pesetas por día en concepto de acomodación del plus de asistencia anual al mensual, para aquellos trabajadores que hayan tenido derecho a cobrar las 100 pesetas por día del plus de asistencia mensual anterior.

Plus de turnos no continuados.

Art. 39. Legislación supletoria.—Para lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Minas Metálicas, y a las disposiciones generales vigentes.

Art. 40. Jubilaciones voluntarias anticipadas.—Se establece la posibilidad de jubilaciones voluntarias anticipadas a los sesenta y cuatro años de edad, comprometiéndose la Empresa a abonar mensualmente a los productores que optasen por esta posibilidad, la cantidad que a los mismos se les dedujese de la pensión que les pudiera corresponder, por aplicación del coeficiente reductor por edad. Esta cantidad se abonará a los trabajadores indicados hasta el cumplimiento por los mismos de la edad de sesenta y cinco años.

Art. 41. Valoración de puestos de trabajo.—En el plazo máximo de treinta días desde la firma del Convenio, Empresa y Comité de Empresa constituirán una Comisión paritaria integrada por tres miembros de cada parte con el objeto de elaborar un Reglamento para la aplicación del estudio ya efectuado sobre valoración de puestos de trabajo, para los Centros de Trabajo afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio, considerándose dicho Reglamento como anexo al texto articulado del mismo.

#### XI. Tablas salariales

##### ANEXO I

Categorías profesionales.	Nivel A	Nivel B	Nivel C
<b>TABLAS SALARIALES VALORES UNITARIOS DIA</b>			
<b>Grupo laboral: Obreros Mina:</b>			
Peón ... ..	2.356	2.416	2.476
Peón Especialista ... ..	2.486	2.546	2.596
Ayudantes varios, Operador c. s., Operador Machacadora, Señalista (no incluidos Ayudantes de Barrenistas) ... ..	2.556	2.616	2.676
Ayudante de Barrenista, Conductor «Land-Rover» ... ..	2.636	2.696	2.766
Maquinista Locomotora, Viero, Tubero ... ..	2.756	2.826	2.896
Palista 2. <sup>a</sup> , Sondista 2. <sup>a</sup> , Operador Relleno ... ..	2.796	2.866	2.936
Carpintero/Albañil, Barrenista 2. <sup>a</sup> , Gunitador 2. <sup>a</sup> ... ..	2.916	2.986	3.066
Sondista 1. <sup>a</sup> D ... ..	3.016	3.096	3.176
Sondista 1. <sup>a</sup> Robbins ... ..	3.076	3.156	3.236
Palista 1. <sup>a</sup> ... ..	3.116	3.196	3.276
Barrenista 1. <sup>a</sup> , Jefe de Equipo ... ..	3.206	3.286	3.376
<b>Grupo laboral: Mantenimiento interior:</b>			
Peón ... ..	2.356	2.416	2.476
Peón Especialista ... ..	2.486	2.546	2.596
Oficia 3. <sup>a</sup> ... ..	2.616	2.686	2.746
Oficial 2. <sup>a</sup> ... ..	2.756	2.826	2.896
Oficial 1. <sup>a</sup> ... ..	2.916	2.986	3.066
Oficial 1. <sup>a</sup> Jefe de Equipo ... ..	3.206	3.286	3.376
<b>Grupo laboral: Mantenimiento exterior y lavadero:</b>			
Mujer limpieza, Ayudante Cocina ... ..	2.096	2.136	2.186
Encargada limpieza ... ..	2.136	2.186	2.236
Peón ... ..	2.206	2.246	2.296
Peón Especialista ... ..	2.306	2.356	2.406

Categorías profesionales	Nivel A	Nivel B	Nivel C	Categorías profesionales	Nivel A	Nivel b	Nivel C
Oficial 3.º, Especialista 3.º	2.416	2.476	2.526	Grupo laboral: Técnicos no titulados:			
Oficial 2.º, Especialista 2.º	2.546	2.596	2.656	Aspirante	49.820	51.970	—
Oficial 1.º, Especialista 1.º, Maquinista extracción	2.676	2.736	2.806	Auxiliar en formación	55.780	56.740	57.690
Oficial 1.º, Jefe de Equipo, Especialista 1.º, Jefe de Equipo	2.846	2.916	2.986	Calcedor, Auxiliar Organización, Auxiliar Laboratorio	66.450	67.840	69.220
<b>TABLAS SALARIALES VALORES UNITARIOS MES</b>				Auxiliar Topógrafo	70.150	71.790	73.320
<b>Grupo laboral: Subalternos:</b>				Delineante 2.º Técnico Organización	73.650	75.320	76.990
Ayudante Ordenanza	53.400	54.260	55.120	2.º, Analista 2.º	78.240	80.090	81.940
Mozo Almacén, Ordenanza	66.460	67.840	69.220	Delineante 1.º, Técnico Organización	77.400	79.220	81.040
Almacenero 2.º, Guardia Jurado 2.º, Telefonista 2.º	69.920	71.430	72.950	1.º, Analista 1.º	82.410	84.430	86.450
Almacenero 1.º, Guardia Jurado 1.º	73.330	74.990	76.640	Topógrafo 1.º, Analista 1.º J. E., Delineante 1.º J. E.	87.490	89.710	91.940
Conductor Oficial 1.º	77.060	78.590	80.670	<b>Grupo laboral: Técnicos Especialistas:</b>			
Cocinera	75.520	77.270	79.010	Jefe sala dibujo, Jefe Secc. Organ., Jefe Guard. Jurd., Ayte. Segurid.	91.320	93.890	96.070
Cocinera Gobernanta	82.690	84.930	86.970	Técnico Explor., Téc. Organización	95.280	97.810	100.340
<b>Grupo laboral: Administración-Contabilidad, Personal, Proceso de Datos:</b>				Jefe Equipo Serv. Espec.	82.350	84.430	86.450
Aspirante	48.030	49.820	—	Jefe Obras y Trans., Jefe Servicios Especiales	93.490	95.950	98.410
Auxiliar en formación	55.780	56.740	57.690	Jefe Turno, Jefe Taller, Encargado mantenimiento Lavadero	100.960	103.720	106.480
Auxiliar Admto., Aux. Oper., Perf.	66.460	67.840	69.220	Vigilante 2.º	102.750	105.590	108.410
Oficial 2.º Admto., Oper. Perf.	72.400	74.020	75.640	Vigilante 1.º	109.280	112.350	115.440
Oficial 1.º Admvo., Oper. Programa.	76.050	77.810	79.580	Topógrafo Jefe	96.930	99.530	102.130
Jefe 2.º Admto., Prog. Anal. P. D.	82.890	84.930	86.970				
Jefe 1.º Admto., Analista P. D.	88.800	91.070	93.350				

TABLAS SALARIALES VALORES UNITARIOS HORAS EXTRAORDINARIAS

Categoría	Grupo laboral	Nivel	75 por 100
Peón	Mina	A	973,47
Peón	Mina	B	998,27
Peón	Mina	C	1.023,06
Peón especial	Mina	A	1.027,19
Peón especial	Mina	B	1.051,97
Peón especial	Mina	C	1.072,64
Ayudante de Oper. c. s./Oper. Macha./Señal	Mina	A	1.056,12
Ayudante de Oper. c. s./Oper. Macha./Señal	Mina	B	1.080,90
Ayudante de Oper. c. s./Oper. Macha./Señal	Mina	C	1.105,70
Ayudante Barrenista/Conductor «Land-Rover»	Mina	A	1.089,16
Ayudante Barrenista/Conductor «Land-Rover»	Mina	B	1.113,96
Ayudante Barrenista/Conductor «Land-Rover»	Mina	C	1.142,89
Maquinista locomotora/Vierro/Tubero	Mina	A	1.138,76
Maquinista locomotora/Vierro/Tubero	Mina	B	1.167,68
Maquinista locomotora/Vierro/Tubero	Mina	C	1.196,59
Palista 2.º/Sondista 2.º/Operario relleno	Mina	A	1.155,28
Palista 2.º/Sondista 2.º/Operario relleno	Mina	B	1.184,20
Palista 2.º/Sondista 2.º/Operario relleno	Mina	C	1.213,13
Carpintero/Albañil	Mina	A	1.204,87
Carpintero/Albañil	Mina	B	1.233,78
Carpintero/Albañil	Mina	C	1.266,84
Barrenista 2.º/Gunitador 2.º	Mina	A	1.204,87
Barrenista 2.º/Gunitador 2.º	Mina	B	1.233,78
Barrenista 2.º/Gunitador 2.º	Mina	C	1.266,84
Sondista 1.º D	Mina	A	1.246,19
Sondista 1.º D	Mina	B	1.279,25
Sondista 1.º D	Mina	C	1.312,29
Sondista 1.º Robbins	Mina	A	1.270,97
Sondista 1.º Robbins	Mina	B	1.304,03
Sondista 1.º Robbins	Mina	C	1.337,08
Palista 1.º	Mina	A	1.297,51
Palista 1.º	Mina	B	1.320,56
Palista 1.º	Mina	C	1.353,62
Barrenista 1.º/Jefe de Equipo	Mina	A	1.324,69
Barrenista 1.º/Jefe de Equipo	Mina	B	1.357,75
Barrenista 1.º/Jefe de Equipo	Mina	C	1.394,94
Peón	Mantenimiento interior	A	973,47
Peón	Mantenimiento interior	B	998,27
Peón	Mantenimiento interior	C	1.023,06
Peón especialista	Mantenimiento interior	A	1.027,19
Peón especialista	Mantenimiento interior	B	1.051,97
Peón especialista	Mantenimiento interior	C	1.072,64
Oficial 3.º	Mantenimiento interior	A	1.080,90
Oficial 3.º	Mantenimiento interior	B	1.109,83
Oficial 3.º	Mantenimiento interior	C	1.134,63
Oficial 2.º	Mantenimiento interior	A	1.138,76
Oficial 2.º	Mantenimiento interior	B	1.167,68
Oficial 2.º	Mantenimiento interior	C	1.196,59
Oficial 1.º	Mantenimiento interior	A	1.204,87
Oficial 1.º	Mantenimiento interior	B	1.233,78
Oficial 1.º	Mantenimiento interior	C	1.266,84
Oficial 1.º Jefe de Equipo	Mantenimiento interior	A	1.324,69
Oficial 1.º Jefe de Equipo	Mantenimiento interior	B	1.357,75
Oficial 1.º Jefe de Equipo	Mantenimiento interior	C	1.394,94

Categoría	Grupo laboral	Nivel	75 por 100
Mujer de limpieza/Ayudante de Cocina	Mantenimiento exterior y Lav. J. P.	A	811,07
Mujer de limpieza/Ayudante de Cocina	Mantenimiento exterior y Lav. J. P.	B	828,56
Mujer de limpieza/Ayudante de Cocina	Mantenimiento exterior y Lav. J. P.	C	845,89
Encargada de limpieza	Mantenimiento exterior y Lav. J. P.	A	826,56
Encargada de limpieza	Mantenimiento exterior y Lav. J. P.	B	845,89
Encargada de limpieza	Mantenimiento exterior y Lav. J. P.	C	865,25
Peón	Mantenimiento exterior y Lav. J. P.	A	853,63
Peón	Mantenimiento exterior y Lav. J. P.	B	869,12
Peón	Mantenimiento exterior y Lav. J. P.	C	888,47
Peón especialista	Mantenimiento exterior y Lav. J. P.	A	892,34
Peón especialista	Mantenimiento exterior y Lav. J. P.	B	911,68
Peón especialista	Mantenimiento exterior y Lav. J. P.	C	931,03
Oficial 3.º/Especialista 3.º	Mantenimiento exterior y Lav. J. P.	A	934,90
Oficial 3.º/Especialista 3.º	Mantenimiento exterior y Lav. J. P.	B	958,12
Oficial 3.º/Especialista 3.º	Mantenimiento exterior y Lav. J. P.	C	977,46
Oficial 2.º/Especialista 2.º	Mantenimiento exterior y Lav. J. P.	A	985,21
Oficial 2.º/Especialista 2.º	Mantenimiento exterior y Lav. J. P.	B	1.004,55
Oficial 2.º/Especialista 2.º	Mantenimiento exterior y Lav. J. P.	C	1.027,77
Oficial 1.º/Especialista 1.º/Maqui. Extra.	Mantenimiento exterior y Lav. J. P.	A	1.035,51
Oficial 1.º/Especialista 1.º/Maqui. Extra.	Mantenimiento exterior y Lav. J. P.	B	1.058,73
Oficial 1.º/Especialista 1.º/Maqui. Extra.	Mantenimiento exterior y Lav. J. P.	C	1.085,82
Oficial 1.º Jefe de Equipo/Especialista 1.º	Mantenimiento exterior y Lav. J. P.	A	1.101,29
Oficial 1.º Jefe de Equipo/Especialista 1.º	Mantenimiento exterior y Lav. J. P.	B	1.128,38
Oficial 1.º Jefe de Equipo/Especialista 1.º	Mantenimiento exterior y Lav. J. P.	C	1.155,47
Peón	Mantenimiento exterior y Lav. T. C.	A	859,89
Peón	Mantenimiento exterior y Lav. T. C.	B	875,49
Peón	Mantenimiento exterior y Lav. T. C.	C	894,98
Peón especialista	Mantenimiento exterior y Lav. T. C.	A	898,88
Peón especialista	Mantenimiento exterior y Lav. T. C.	B	918,38
Peón especialista	Mantenimiento exterior y Lav. T. C.	C	937,86
Oficial 3.º/Especialista 3.º	Mantenimiento exterior y Lav. T. C.	A	941,76
Oficial 3.º/Especialista 3.º	Mantenimiento exterior y Lav. T. C.	B	965,14
Oficial 3.º/Especialista 3.º	Mantenimiento exterior y Lav. T. C.	C	984,63
Oficial 2.º/Especialista 2.º	Mantenimiento exterior y Lav. T. C.	A	992,44
Oficial 2.º/Especialista 2.º	Mantenimiento exterior y Lav. T. C.	B	1.011,92
Oficial 2.º/Especialista 2.º	Mantenimiento exterior y Lav. T. C.	C	1.035,31
Oficial 1.º/Especialista 1.º/Maq. Ext.	Mantenimiento exterior y Lav. T. C.	A	1.043,10
Oficial 1.º/Especialista 1.º/Maq. Ext.	Mantenimiento exterior y Lav. T. C.	B	1.066,50
Oficial 1.º/Especialista 1.º/Maq. Ext.	Mantenimiento exterior y Lav. T. C.	C	1.093,78
Oficial 1.º Jefe de Equipo/Especialista 1.º Jefe de Equipo	Mantenimiento exterior y Lav. T. C.	A	1.109,37
Oficial 1.º Jefe de Equipo/Especialista 1.º Jefe de Equipo	Mantenimiento exterior y Lav. T. C.	B	1.136,66
Oficial 1.º Jefe de Equipo/Especialista 1.º Jefe de Equipo	Mantenimiento exterior y Lav. T. C.	C	1.162,96
Oyudante de Ordenanza	Subalternos	A	680,68
Oyudante de Ordenanza	Subalternos	B	691,65
Oyudante de Ordenanza	Subalternos	C	702,60
Mozo de Almacén/Ordenanza	Subalternos	A	847,15
Mozo de Almacén/Ordenanza	Subalternos	B	864,76
Mozo de Almacén/Ordenanza	Subalternos	C	882,35
Almacenero 2.º/Guardia jurado 2.º/Telefonista 2.º	Subalternos J. P.	A	891,27
Almacenero 2.º/Guardia jurado 2.º/Telefonista 2.º	Subalternos J. P.	B	910,52
Almacenero 2.º/Guardia jurado 2.º/Telefonista 2.º	Subalternos J. P.	C	929,89
Almacenero 1.º/Guardia jurado 1.º/Telefonista 1.º	Subalternos J. P.	A	934,74
Almacenero 1.º/Guardia jurado 1.º/Telefonista 1.º	Subalternos J. P.	B	955,90
Almacenero 1.º/Guardia jurado 1.º/Telefonista 1.º	Subalternos J. P.	C	976,93
Conductor Oficial 1.º	Subalternos J. P.	A	982,29
Conductor Oficial 1.º	Subalternos J. P.	B	1.001,78
Conductor Oficial 1.º	Subalternos J. P.	C	1.028,30
Cocinera	Subalternos J. P.	A	962,65
Cocinera	Subalternos J. P.	B	984,97
Cocinera	Subalternos J. P.	C	1.007,14
Cocinera Gobernanta	Subalternos J. P.	A	1.056,59
Cocinera Gobernanta	Subalternos J. P.	B	1.082,60
Cocinera Gobernanta	Subalternos J. P.	C	1.108,60
Auxiliar en formación	Admón. Contabild. Personal P. D.	A	711,02
Auxiliar en formación	Admón. Contabild. Personal P. D.	B	723,25
Auxiliar en formación	Admón. Contabild. Personal P. D.	C	735,36
Auxiliar administrativo/Auxiliar Oper. Perf.	Admón. Contabild. Personal P. D.	A	847,15
Auxiliar administrativo/Auxiliar Oper. Perf.	Admón. Contabild. Personal P. D.	B	864,76
Auxiliar administrativo/Auxiliar Oper. Perf.	Admón. Contabild. Personal P. D.	C	882,35
Oficial 2.º administrativo/Oper. Perf.	Admón. Contabild. Personal P. D.	A	922,88
Oficial 2.º administrativo/Oper. Perf.	Admón. Contabild. Personal P. D.	B	943,53
Oficial 2.º administrativo/Oper. Perf.	Admón. Contabild. Personal P. D.	C	964,18
Oficial 1.º administrativo/Oper. Program.	Admón. Contabild. Personal P. D.	A	969,41
Oficial 1.º administrativo/Oper. Program.	Admón. Contabild. Personal P. D.	B	991,84
Oficial 1.º administrativo/Oper. Program.	Admón. Contabild. Personal P. D.	C	1.014,40
Jefe 2.º administrativo/Prog. Analista	Admón. Contabild. Personal P. D.	A	1.058,59
Jefe 2.º administrativo/Prog. Analista	Admón. Contabild. Personal P. D.	B	1.082,60
Jefe 2.º administrativo/Prog. Analista	Admón. Contabild. Personal P. D.	C	1.108,60
Jefe 1.º administrativo/Analista P. D.	Admón. Contabild. Personal P. D.	A	1.131,93
Jefe 1.º administrativo/Analista P. D.	Admón. Contabild. Personal P. D.	B	1.160,88
Jefe 1.º administrativo/Analista P. D.	Admón. Contabild. Personal P. D.	C	1.189,93
Topógrafo 1.º/Analista 1.º Jefe Equipo/Delineante 1.º Jefe Eq.	Técnicos no titulados J. P.	A	1.050,49
Topógrafo 1.º/Analista 1.º Jefe Equipo/Delineante 1.º Jefe Eq.	Técnicos no titulados J. P.	B	1.076,23
Topógrafo 1.º/Analista 1.º Jefe Equipo/Delineante 1.º Jefe Eq.	Técnicos no titulados J. P.	C	1.101,97
Topógrafo 1.º Jefe de Equipo	Técnicos no titulados J. P.	A	1.115,24
Topógrafo 1.º Jefe de Equipo	Técnicos no titulados J. P.	B	1.143,53
Topógrafo 1.º Jefe de Equipo	Técnicos no titulados J. P.	C	1.171,95
Auxiliar Laboratorio/Calculador/Auxiliar Organ.	Técnicos no titulados J. P.	A	847,03
Auxiliar Laboratorio/Calculador/Auxiliar Organ.	Técnicos no titulados J. P.	B	864,76
Auxiliar Laboratorio/Calculador/Auxiliar Organ.	Técnicos no titulados J. P.	C	882,35
Auxiliar Topógrafo	Técnicos no titulados J. P.	A	894,19
Auxiliar Topógrafo	Técnicos no titulados J. P.	B	915,11
Auxiliar Topógrafo	Técnicos no titulados J. P.	C	934,60
Delineante 2.º/Analista 2.º/Técnico Org. 2.º	Técnicos no titulados J. P.	A	938,82

Categoría	Grupo laboral	Nivel	75 por 100
Delineante 2.º/Analista 2.º/Técnico Org. 2.º	Técnicos no titulados J. P.	B	960,10
Delineante 2.º/Analista 2.º/Técnico Org. 2.º	Técnicos no titulados J. P.	C	981,40
Topógrafo de 2.º	Técnicos no titulados J. P.	A	997,32
Topógrafo de 2.º	Técnicos no titulados J. P.	B	1.020,91
Topógrafo de 2.º	Técnicos no titulados J. P.	C	1.044,48
Delineante 1.º/Analista 1.º/Técnico Org. 1.º	Técnicos no titulados J. P.	A	966,61
Delineante 1.º/Analista 1.º/Técnico Org. 1.º	Técnicos no titulados J. P.	B	1.009,82
Delineante 1.º/Analista 1.º/Técnico Org. 1.º	Técnicos no titulados J. P.	C	1.033,02
Jefe Guardias jurados/Ayudante Seguridad	Técnicos Especialistas J. P.	A	1.184,06
Jefe Guardias jurados/Ayudante Seguridad	Técnicos Especialistas J. P.	B	1.194,27
Jefe Guardias jurados/Ayudante Seguridad	Técnicos Especialistas J. P.	C	1.224,61
Técnico Explor./Técnico Organiz.	Técnicos Especialistas J. P.	A	1.214,53
Técnico Explor./Técnico Organiz.	Técnicos Especialistas J. P.	B	1.246,78
Técnico Explor./Técnico Organiz.	Técnicos Especialistas J. P.	C	1.279,04
Jefe de Equipo Servicios Especiales	Técnicos Especialistas J. P.	A	1.049,72
Jefe de Equipo Servicios Especiales	Técnicos Especialistas J. P.	B	1.076,23
Jefe de Equipo Servicios Especiales	Técnicos Especialistas J. P.	C	1.101,97
Jefe Obras y Trans./J. Ser. Espec.	Técnicos Especialistas J. P.	A	1.191,71
Jefe Obras y Trans./J. Ser. Espec.	Técnicos Especialistas J. P.	B	1.223,07
Jefe Obras y Trans./J. Ser. Espec.	Técnicos Especialistas J. P.	C	1.254,43
Jefe de turno/Jefe de Taller/Encargado Mantenimiento Lav.	Técnicos Especialistas J. P.	A	1.286,95
Jefe de turno/Jefe de Taller/Encargado Mantenimiento Lav.	Técnicos Especialistas J. P.	B	1.322,12
Jefe de turno/Jefe de Taller/Encargado Mantenimiento Lav.	Técnicos Especialistas J. P.	C	1.357,30
Jefe de turno Lavadero	Técnicos Especialistas T. C.	A	1.296,38
Jefe de turno Lavadero	Técnicos Especialistas T. C.	B	1.331,82
Jefe de turno Lavadero	Técnicos Especialistas T. C.	C	1.367,25
Vigilante de 2.º	Técnicos Especialistas T. no C.	A	1.398,53
Vigilante de 2.º	Técnicos Especialistas T. no C.	B	1.437,04
Vigilante de 2.º	Técnicos Especialistas T. no C.	C	1.475,56
Vigilante de 1.º	Técnicos Especialistas T. no C.	A	1.487,15
Vigilante de 1.º	Técnicos Especialistas T. no C.	B	1.529,20
Vigilante de 1.º	Técnicos Especialistas T. no C.	C	1.571,25
Topógrafo Jefe	Técnicos Especialistas J. Part.	A	1.235,57
Topógrafo Jefe	Técnicos Especialistas J. Part.	B	1.268,71
Topógrafo Jefe	Técnicos Especialistas J. Part.	C	1.301,86
Guarda jurado de 2.º	Subalternos T. C.	A	897,80
Guarda jurado de 2.º	Subalternos T. C.	B	917,19
Guarda jurado de 2.º	Subalternos T. C.	C	936,72
Guarda jurado de 1.º	Subalternos T. C.	A	941,60
Guarda jurado de 1.º	Subalternos T. C.	B	962,92
Guarda jurado de 1.º	Subalternos T. C.	C	984,09
Conductor Oficial de 1.º	Subalternos T. C.	A	989,48
Conductor Oficial de 1.º	Subalternos T. C.	B	1.009,13
Conductor Oficial de 1.º	Subalternos T. C.	C	1.035,84

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

27796

ORDEN de 8 de septiembre de 1982 por la que se aceptan solicitudes para acogerse a los beneficios previstos en el Real Decreto 3437/1981, de 18 de diciembre, aplicables a las Empresas que proyecten instalaciones industriales en la zona de preferente localización industrial de las islas Canarias.

Ilmo. Sr.: El Real Decreto 3437/1981, de 18 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» de 3 de febrero de 1982, prorroga hasta el 31 de diciembre de 1982 el plazo establecido en el Real Decreto 2553/1979, de 21 de septiembre («Boletín Oficial del Estado» de 7 de noviembre), que ampliaba la posibilidad de acogerse a los beneficios de la zona de preferente localización industrial del territorio de las islas Canarias.

El artículo 5 del Real Decreto 2553/1979, de 21 de septiembre, establece los beneficios actualmente vigentes que podrán concederse a las Empresas que se instalen en dicha zona.

El Real Decreto 2859/1980, de 30 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» de 9 de enero de 1981), estableció normas complementarias reguladoras de la acción territorial en las grandes áreas de expansión industrial, zonas y polígonos de preferente localización industrial.

El Real Decreto 2795/1981, de 19 de octubre («Boletín Oficial del Estado» de 30 de noviembre), establece las subvenciones adicionales que se pueden conceder en razón de localización o actividad correspondiente a sectores determinados dentro de las zonas y polígonos de preferente localización industrial.

Por otra parte, el primer párrafo del artículo 7 del Real Decreto 2553/1979, de 21 de septiembre, señala que la tramitación de las solicitudes para acogerse a los beneficios establecidos en el mismo se ajustará a lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Industria y Energía de 8 de mayo de 1976 («Boletín Oficial del Estado» del 20) y disposiciones que la complementen o sustituyan.

El apartado 11 de la Orden de 8 de mayo de 1976 («Boletín Oficial del Estado» del 20) establece que el Ministerio de In-

dustria y Energía decidirá sobre cada solicitud presentada mediante la correspondiente Orden ministerial, si bien autoriza a este Departamento a que dicte una sola Orden resolviendo varias solicitudes.

Además, el citado apartado señala que esta Orden determinará los beneficios que se conceden de acuerdo con los grupos contenidos en el cuadro anexo de la repetida Orden de 8 de mayo de 1976, actualmente vigente.

El citado Real Decreto 2553/1979, de 21 de septiembre, establece en su artículo 7, párrafo 2.º, que la resolución se adoptará previo acuerdo del Consejo de Ministros «cuando se otorguen subvenciones con cargo a los presupuestos de otros Departamentos ministeriales».

Finalmente, las solicitudes han sido tramitadas con arreglo a la repetida Orden de 8 de mayo de 1976 y examinadas e informadas por los Ministerios competentes y por el Ministerio de Industria y Energía con arreglo a los criterios económicos y sociales de las inversiones previstas.

En su virtud, este Ministerio, previo acuerdo del Consejo de Ministros, adoptado en su reunión del día 12 de agosto de 1982, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.—Quedan aceptadas las solicitudes de las Empresas que se relacionan en el anexo de esta Orden y que han sido presentadas al amparo del Real Decreto 3437/1981, de 18 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» de 3 de febrero de 1982), sobre calificación de las islas Canarias como zona de preferente localización industrial, concediéndoles a dichas Empresas los beneficios correspondientes, al grupo en que han sido calificadas sus solicitudes según el citado anexo, de entre los establecidos en la Orden del Ministerio de Industria de 8 de mayo de 1976, actualmente vigentes, y las subvenciones adicionales que se establecen en el Real Decreto 2795/1981, de 19 de octubre.

Segundo.—De acuerdo con lo establecido en el artículo 12.2 del Decreto 2853/1984, de 8 de septiembre, que desarrolló la Ley de Industrias de Interés Preferente, y en el apartado 11.4 de la Orden del Ministerio de Industria de 8 de mayo de 1976, una Orden del Ministerio de Hacienda determinará los beneficios fiscales de carácter estatal que correspondan a las Empresas antes citadas.

Tercero.—1. La concesión de las subvenciones a que dé lugar esta Orden ministerial quedará sometida a la tramitación y aprobación del oportuno expediente de gasto que ha de incoarse con cargo al crédito que para estas atenciones figura en los