8190 *RESOLUCION de 7 de marzo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Exminesa.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Exminesa, recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 15 de febrero de 1985, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, con fecha 8 de febrero de 1985, y de conformidad con el artículo 90.2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro de Convenios Colectivos de Trabajo,

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 al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 7 de marzo de 1985.–El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA EXMINESA

I DISPOSICIONES GENERALES

AMBITO TERRITORIAL

Artículo 1.- La aplicación del presente convenio se extenderá a los centros de trabajo de EXMINESA en Rubiales (Lugo) y Estación de Carga y Oficinas de Villafranca del Bierzo (León).

AMBITO PERSONAL

Artículo 2.- 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 superiores y medios.

AMBITO TEMPORAL

Artículo 3.- La duración será de 3 años con inicio el 1º de enero de 1984 y término al 31 de diciembre de 1986, salvo en lo relativo al incremento salarial, jornadas de exterior y distribución de la jornada de interior correspondientes al año 1986 que se negociarán en el primer trimestre de ese año.

VINCULACION A LA TOTALIDAD Y COMPENSACION Y ABSORCION:

Artículo 4.-

a) Vinculación a la Totalidad: Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.
Por ello, si por alguna autoridad u órgano judicial se observase que algún aspecto del Convenio no se ajusta a derecho y el mismo resultase modificado directa o indirectamente, las partes volverán a reunirse con el fin de negociar, tanto el aspecto en cuestión, como en su conjunto el resto de lo convenido.

b) Compensación y absorción: Las condiciones que es establecen en el presente *Convenio* serán objeto de compensación y absorción con cualesquiera otras normas o disposiciones que puedan establecerse por normativa general obligatoria.

GARANTIAS PERSONALES

Artículo 5.- Con independencia de las condiciones establecidas en el texto del Convenio, se respetarán las mejores que a título individual o colectivo diferenciado, pudieran disfrutar algunos trabajadores.

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 6.- La organización práctica del trabajo, es facultad de la Dirección de la Empresa, quien la ejercerá con sujeccion 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. PROGRAMACION DEL TRABAJO

PROGRAMACION DEL TRABAJO

Artículo 7.-
Ambas partes acuerdan que a partir de la fecha de inicio de la vigencia del Convenio, el tiempo de descanso para bocadillo deja de considerarse como tiempo efectivo de trabajo.

Año 1984.- La implantación en 1984 de la jornada efectiva de trabajo para interior de 36 h. semanales, dá como resultado el que los trabajadores afectados tendrán derecho a 3 días de descanso compensatorio por la jornada realizada en dicho año, que serán disfrutados en 1985, aplicando los criterios a que luego se aludirá para el mismo.

Año 1985.- A partir del día 1 de enero de 1985, se establecen las siguientes jornadas de trabajo:

Interior:	35 horas semanales de trabajo efectivo.
Jornada partida y Villafranca	40 " " " " "
Turnos continuados y Turnos continuados sin interrupción	38 horas y 45 minutos semanales de trabajo efectivo.

Como consecuencia de la implantación de estas jornadas desde el día 1 de enero de 1985, resulta la siguiente programación de trabajo:

a) Interior.

1) Mina (Turnos discontinuos).
Tres equipos rotando en turnos de mañana, tarde y noche con el siguiente sistema de trabajo en cada turno:

5 días de trabajo a la semana (de lunes a viernes) a razón de 7 horas y 30 minuto al día de las que 7 horas y 15 minutos son de tiempo de trabajo efectivo y los otros 15 minutos de interrupción para el bocadillo.

2) Mantenimiento Interior y Torre de Extracción.
De acuerdo a la Resolución del Delegado Provincial de Trabajo de Lugo de fecha 1 de agosto de 1983 y la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de fecha 9 de marzo de 1984, la programación de trabajo en Mantenimiento Interior y en Torre de Extracción será la siguiente:

Cuatro equipos A, B, C y D rotando con el siguiente sistema, a razón de 7 horas y 30 minutos al día de las que 7 horas y 15 minutos son de tiempo de trabajo efectivo y los otros 15 minutos para el bocadillo:

1ª semana:	6 mañanas de lunes a sábado, (descanso el domingo).
2ª semana:	5 noches de lunes a viernes (descanso sábado y domingo).
3ª semana:	6 tardes de lunes a sábado (descanso el domingo).
4ª semana:	3 mañanas de jueves a sábado (descanso lunes, martes y miercoles).

3) Como consecuencia de la implantación a partir del 1 de enero de 1985 de la jornada de 35 horas de trabajo efectivo los trabajadores de Interior, tendrán derecho a 8 días de descanso compensatorio que se disfrutarán de la siguiente forma:

a) Acumulados a vacaciones, en la medida que las necesiades de trabajo lo permitan y siempre en los días considerados laborables del relevo a que esté adscrito.

b) En el momento en que el trabajador lo solícite, siempre que lo advierta con dos días de antelación como mínimo y que en su categoría profesional dentro del relevo no se registren ausencias que superen el 20% caulquiera que fuese la causa.

b) Jornada Partida y Villafranca.

1) Jornada partida: 8 horas de trabajo efectivo de lunes a viernes, con un descanso de una hora para comer, no computable como trabajo efectivo. Descanso sábado y domingo.

2) Villafranca: 8 horas de trabajo efectivo de lunes a viernes, con un descanso de una hora para comer, no computable como trabajo efectivo. Descanso sábado y domingo.
Durante los meses de verano podrá establecerse jornada intensiva si así se acuerda entre el Delegado del centro de trabajo de Villafranca y los representantes de la Empresa en las condiciones que ambas partes establezcan, y siempre que no suponga reducción de jornada efectiva.

c) Turnos continuados:

1.- Cuatro equipos A, B, C y D, rotando con el siguiente sistema, a razón de 6 horas de trabajo diário, de las que 7 horas y 45 minutos son de tiempo de trabajo efectivo y 15 minutos de descanso para bocadillo.

Turno de mañana:	7 días de trabajo y 3 de descanso (sábado, domingo y lunes).
Turno de noche:	7 días de trabajo y 2 de descanso (martes y miercoles).
Turno de tarde:	7 días de trabajo y 2 de descanso (jueves y viernes).

2.- Se interrumpe el proceso:

1 Enero	1º - 2º - 3º Relevo
1 Mayo	1º - 2º - 3º Relevo
Dos festividades locales	1º - 2º - 3º Relevo
3 Diciembre	3º Relevo
4 Diciembre	1º - 2º - 3º Relevo
24 Diciembre	2º - 3º Relevo
25 Diciembre	1º - 2º - 3º Relevo
31 Diciembre	2º - 3º Relevo

3.- Las horas trabajadas en festivos no domingos tiene carácter de horas extraordinarias estructurales y por lo tanto no son computables a efectos de cálculo de jornada anual.

4.- Como consecuencia del sistema de trabajo establecido en los apartados anteriores los trabajadores de Turnos Continuados disfrutarán de los siguientes días de descanso en compensación por el exceso de jornada:

Relevo A:	12 días
Relevo B:	12 días
Relevo C:	11 días
Relevo D:	11 días

Los descansos indicados se disfrutarán de la siguiente forma:

a) Acumulados a vacaciones, en la medida que las necesidades de trabajo lo permitan, y siempre en los días considerados laborales del relevo a que se esté adscrito.

b) En el momento en que el trabajador lo solicite siempre que lo advierta con 2 días de antelación como mínimo, y que el relevo no se encuentre nunca mermado en más de 2 trabajadores, cualquiera que fuese la causa.

d) Turnos Continuados sin Interrupción:

1.- Cuatro equipos A, B, C y D, rotando con el siguiente sistema, a razón de 8 horas de trabajo diário, de los que 7 horas y 45 minutos son de tiempo de trabajo efectivo y 15 minutos de descanso para bocadillo.

Turno de mañana:	7 días de trabajo y 3 de descanso (sábado, domingo y lunes).
Turno de noche:	7 días de trabajo y 2 de descanso (martes y miércoles).
Turno de tarde:	7 días de trabajo y 2 de descanso (jueves y viernes).

2.- Las horas trabajadas en festivos no domingos tienen carácter de horas extraordinarias estructurales y por lo tanto no son computables a efectos de cálculo de jornada anual.

2.- Como consecuencia del sistema de trabajo establecido en los apartados anteriores los trabajadores de Turnos Continuados sin Interrupción disfrutarán de los siguientes días de descanso en compensación por el exceso de jornada:

Relevo A:	12 días
Relevo B:	12 días
Relevo C:	11 días
Relevo D:	11 días

Los descansos indicados, se disfrutarán en la misma forma prevista en la letra c) anterior, para el personal de turnos continuados.

e) Personal de Limpieza:

1) Se trabajan 5 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 total de días festivos al año, para el personal afectado por el Convenio, excepción hecha del personal de turnos continuados con y sin interrupción que tienen su regulación propia, será en función del Centro de Trabajo al que se esté adscrito, las 12 festividades de carácter nacional o de comunidad autónoma, las 2 fectividades de carácter local, la festividad de Santa Bárbara, y los días 24 y 31 de Diciembre en la jornada de tarde para jornada partida y el segundo y tercer relevo de mina.

Considerándose el número de días festivos como máximo (15 días completos más la porción de días señalada), en el supuesto de que se 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.

VACACIONES

Artículo 8º.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a disfrutar 30 días naturales de vacaciones.

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

a.1 MINA: Durante el periódo de 6 meses al año, del mes de mayo al mes de octubre.
a.2 JORNADA PARTIDA: Durante un periódo de 4 meses, del mes de junio al mes de Septiembre.
a.3 TURNOS CONTINUADOS SIN INTERRUPCION:

Durante el período de 8 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 dentro del apartado a) anterior, las vacaciones se disfrutarán por riguroso orden de rotación, continuandose el proceso iniciado en años anteriores y partiendo de la asignación de vacaciones efectuada 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 estas, entre trabajadores de la misma categoría profesional.

c) Forma de Disfrute:

c.1 Normalmente, las vacaciones se disfrutarán completas, de una sola vez, siendo las 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, podrá disfrutarlas parcializadas, en grupos de 10 días naturales.

c.2 Las vacaciones no se puede acumular de un año para otro, disfrutandose en todo caso antes del 31 de Diciembre.

c.3 Las personas que cesaran en la Empresa despues del disfrute de vacaciones, se le descontará de su liquidación la parte correspondiente a los días adelantados.

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 o 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 98 ptas./día en 1984 y 105 en 1985, 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, MARZO y NOVIEMBRE	25.000 ptas.
ABRIL, MAYO y OCTUBRE	4.500 ptas.
RESTO	0 ptas.

Esta prima se percibirá en la parte proporcional que corresponda a cada período efectivo de disfrute, cuando las vacaciones se parcialicen por necesidades personales justificadas y será abonada en la nómina del mes en que las mismas se disfruten.

c) 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 de inicio de las vacaciones.

III. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

SALAÑIO BASE DE CALIFICACION Y SALARIO BASE

Artículo 9º.-

a)Los conceptos salario base, salario de calificación y plus de situación del Centro de Trabajo, quedarán integrados en uno sólo, denominado Salario Base de Calificación, cuya cuantía para los años 1984 y 1985 se refleja pormenorizada por categorías profesionales en los anexos nº 1 y nº 2, una vez efectuados los incrementos del 9,03% y 7,5%, ambos proporcionales, pactados en este Convenio.

b) No obstante y en el caso de que al 31 de diciembre de 1985 el Indice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el INE, registrara un incremento superior al 7,5% respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra con efectos del 1 de enero de 1985, y para llevarla a cabo se tomará como referencia la cuantía de los conceptos que a continuación se indican al 31 de diciembre de 1984.

TABLA DE REVISION SALARIAL EN 1985

IPC AL 31 DE DICIEMBRE DE 1985						
7,50	7,75	8,00	8,25	8,50	8,75	9,00
0	0,25	0,50	0,75	1,00	1,25	1,50

Los conceptos a revisar serían los siguientes:

- Salario Base Calificación.
- Plus de Desplazamiento.
- Plus de Asistencia Mensual.
- Prima de Asistencia Vacaciones.
- Plus de Turnos.
- Prima de hora interior.
- Plus de Dedicación.
- Salarios Base de Referencia (Antigüedad y Nocturnidad).
- Prima Jefe de Ruta.
- Horas extraordinarias Festivos no Domingos.

c) A los únicos efectos de servir de referencia para el cálculo de la cuantía de los pluses de nocturnidad y antigüedad, únicos conceptos variables existentes en la actualidad, se establece la siguiente escala de salarios base para los grupos laborales que se indican, manteniéndose en lo restante la actual estructura salarial:

Año	1984	1985
Técnicos especialistas	1.276	1.372
Obreros mina	1.271	1.366
Mantenimiento interior	1.267	1.362
Técnicos no titulados	1.263	1.358
Mantenimiento exterior y Lavadero	1.258	1.352
Administración y Contabilidad	1.254	1.348
Subalternos	1.250	1.344

COMPLEMENTOS SALARIALES

Artículo 10º.-
a) Complementos Personales:

ANTIGUEDAD

Complemento que atiende a los años de servicios prestados en la Empresa, y que se devengará por trienios vencidos, a razón de un 4% por cada uno de ellos, sobre el Salario Base señalado en el punto c) del artículo 9, que corresponde a cada trabajador, según el grupo laboral en que esté encuadrada su categoría profesional.

b) Complementos de Puesto de Trabajo:
b.1) Plus de dedicación:
Consistente 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 concurran las condiciones que lo determinaron.
Su cuantía para el año 1984 será de 11.399 ptas. y para 1985 de 12.190.

b.2) Plus de Turnos:

Cantidad que se abona al personal sometido al régimen de trabajo a turnos, 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:

	1984	1985
a) Turnos Continuados	611	657
b) Turnos Mantenimiento Interior	436	469
c) Turnos no continuados	275	296
d) Dos turnos	183	197

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.
Asímismo, se abonará este plus al personal no sometido a turnos, en el supuesto de que tenga que trabajar de noche, considerándose nocturnidad desde las 22 h. a las 6 h:
En el supuesto de que un trabajador tenga que trabajar entre las las 22 h. y las 6 h., sin llegar a realizar jornada nocturna completa, se le abonará la totalidad del plus, en tanto en cuanto las horas trabajadas en dicho período excediesen de 4.
Su cuantía, será el resultado de aplicar el veinticinco por ciento sobre el salario base señalado en el artículo 9.c correspondiente al grupo laboral que esté encuadrada la categoría profesional del trabajador, por cada 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, tengan que realizar horas de trabajo en el interior.
a) Si se trata de trabajos en interior de carácter esporádico, se abonará la prima como tal, en las siguientes cuantías según categorías:

	1984	1985
Peón, Peón Esp. y Oficial de 3ª	76	82
Oficial 2ª y Oficial de 1ª	87	94
Jefe Equipo y Mandos Intermedios.....	98	105

Si el tiempo trabajado excede de 5 horas se abonará la jornada completa.

b) Si se trata de trabajos en interior de duración superior a cinco días y el trabajador o trabajadores afectados se integran en un relevo realizando la jornada de trabajo de este, dejará de abonarse la prima, precibiendo el trabajador el mismo salario que los de su misma categoría en interior.

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 perdure tal circunstancia.
Su importe por día de viaje para 1984 será de 327 ptas. y 352 ptas en 1985.

b.6) Prima de Compensación de Jornada:
a) A los topográfos 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 3 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 igualmente resultante de aplicar 275 ptas. día de asistencia en 1984 y 296 en 1985.

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 ILT por maternidad cobrarán la prima hasta un máximo de 14 semanas, a razón de 153 ptas.día en 1984 y 164 ptas/día en 1985.

Los trabajadores en ILT por accidente de trabajo que comporte hospitalización por un período superior a un día, o cuando sin este requisito, tenga consecuencias físicas apreciables (heridas y quemaduras de consideración, fracturas, etc.), así como los trabajadores en situación de ILT por enfermedad en la que se produzca intervención quirúrgica percibirán la prima a razón de 153 ptas./día en 1984 y 164 pts./día en 1985.

Penalizaciones.
a) Dos faltas al mes determinan la pérdida del 50% de la cantidad asignada al mes.
b) Tres faltas al mes determinarán la pérdida del 100% de la cantidad asignada al mes.

Computo de penalizaciones.

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 1 día o cuando, sin este 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 98 ptas./día en 1984 y 105 ptas./día en 1985 por 30 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.

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.

a) Son las realizadas fuera de la jornada ordinaria de trabajo. Se abonan con un recargo en general del 75%.

b) Serán abonadas con el recargo del 100% del precio de la hora normal a los trabajadores a turnos que tengan que realizar horas extraordinarias por espera del siguiente relevo.

De 0 a 15 minutos:	No se abonará nada.
De 15 a 30 minutos:	Se abonará ½ hora.
De 30 a 60 minutos:	Se abonorá 1 hora

c) Las horas extraordinarias se aplicarán a los mandos intermedios únicamente cuando hayan sido realizadas en domingos o fiestas no laborables.

d) No obstante se establece una prohibición general de realización de horas extraordinarias, salvo en los supuestos contemplados en el art. 9 del Estatuto del Minero. Es decir, reparación o prevención de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, riesgo grave de pérdida o deterioro importante de materias primas o por circunstancias de carácter estructural como festivos no domingos, cambio de relevo u otros derivados de la naturaleza de la actividad de la Empresa.

c.3) Horas compensables.

Independientemente de lo dispuesto en el apartado anterior, cuando por circunstancias de carácter estructural sea necesario, podrán realizarse horas compensables, es decir abonadas como ordinarias y compensadas con descanso, a razón de una hora de trabajo, una hora de descanso.

COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

Artículo 11º.-

a) Compensación del transporte para realizar horas extras en Festivos.

a.1) Al personal que efectúe horas extras en festivo, y que 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 20 ptas./Km., 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 asímismo a razón de 20 ptas./Km.
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 Autobus en Centro de Trabajo:
Cantidad compensatoria del tiempo de espera en el Centro de Trabajo o en el recorrido comprendido entre este último y El Cebrero, y que se computa a partir de los 15 minutos de la hora teórica de salida del trabajo.
Se paga a prorrata del Salario base de Calificación.

c) Plus de Desplazamiento:
c.1) La dispersión del lugar de residencia de los trabajadores afectados por el presente convenio, determina la creación de un plus que venga diferenciado por la distancia recorrida en autobús desde la parada hasta el Centro de Trabajo de Rubiales, la distancia desde la población donde se ubica el domicilio del trabajador hasta la parada del autobús con un tope de 20 km. o al Centro de Trabajo para aquellos trabajadores que no utilizan el servicios de trasporte de la Empresa.

c.2) La cuantía del plus de desplazamiento a partir del 1 de Enero de 1985 vendrá determinada por las siguientes fórmulas:

Trabajadores que hacen uso del servicio de transporte de personal.
Plus de desplazamiento = $k_1 \times d_1 + k_2 \times d_2$

Trabajadores que no hacen uso del servicio de transporte de personal
Plus de desplazamiento = $k_0 + k_2 \times d_2$

Los significados de las variantes son los siguientes:
d_1 = distancia recorrida en autobús.

d_2 = distancia desde la población donde se ubica el domicilio del trabajador a la parada del autobús, con un tope de 20 Km.

k_0 = 35 pts. para el año 1985.

k_1 = 2,9 pts. para el año 1985.

k_2 = 10 pts. para el año 1985.

c.3) El plus de desplazamiento se abonará de acuerdo al domicilio real del trabajador a 31 de diciembre de 1984, no modificándose la cuantía del mismo en caso de aumentar la distancia desde la población en que se ubica el domicilio del trabajador hasta la parada del autobús.

c.4) Aquellos trabajadores que estuvieran percibiendo actualmente por este concepto cantidades superiores a las que les correspondería según las nuevas

fórmulas, se les congelará el plus actual, hasta su total absorción y equiparación por futuras revisiones.

c.5) No será compatible con el disfrute de vivienda concedida por la Compañía.

c.6) El plus de desplazamientos se devengará por días trabajados.

COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES.

Artículo 12º.- 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% del Salario Base de 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 tengan menos de 15 días en el semestre correspondiente.
c) Las faltas injustificadas, sanciones, excedencias y permisos no retribuidos, cuando excedan de 15 días en el semestre, serán descontados en su parte proporcional.

FORMA DE PAGO DEL SALARIO

Artículo 13º.- 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 del ingreso en el banco equivaldrá a la firma del RECIBI de los trabajadores en el recibo de salarios sin perjuicio del envio del mismo a los trabajadores.
a) Los gastos de transferencia serán por cuenta de la Empresa.
b) La presente disposición no incluye 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

AYUDAS A LA FORMACION

Artículo 14º.-

a) Ayuda a Hijos en edad escolar.
La cuantía para el año 1984 será de 7.087 pesetas anuales y de 7618 pts. en 1985, abonables en la nómina del mes de Agosto por cada hijo de los trabajadores de EXMINESA de 5 a 16 años inclusive, que cursen algun 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 concurran se podrán conceder becas que cubran el 75% del coste de la enseñanza, hasta un máximo a abonar de 3.500 ptas./mes, siempre que los estudios se realicen por la totatalidad 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 acreditatives, más 7.000 pts. anuales en concepto de ayuda de material de estudios.

b.3) Obligaciones que conlleva la Ayuda de Estudios.
Al aceptar ser incluído en una acción formativa de EXMINESA o la concesión de una beca para ayuda de estudios, el interesado se compromete a :

a) Asistir rigurosamente.
b) Alcanzar un aprovechamiento eficiente.

El 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 1.406 ptas./hora para 1985, igual para aquellas personas que asistan a cursillos de formación o práctica, siempre que tenga lugar en el Centro de Trabajo y fuera de la jornada habitual.

AYUDA POR HIJOS SUBNORMALES

Artículo 15º.- Importe mensual de 9.000 ptas. a cada hijo declarado subnormal o disminuido de los trabajadores de EXMINESA.
No se abona en las pagas extras.

PREMIO DE NUPCIALIDAD Y NATALIDAD

Artículo 16º.- Lo cobrarán todas aquellas personas que tengan una antigüedad e la Empresa no inferior a 6 meses.
13.000 pesetas brutas por nupcialidad.
7.000 pesetas brutas por natalidad.

COMPLEMENTO EN BAJA POR ACCIDENTE

Artículo 17º.- 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% de los conceptos fijos.
Será aplicable durante 12 meses prorrogables por otros 6, durante el período de incapacidad laboral transitori

OTRAS MEJORAS

Artículo 18º.-
1.- Desayuno gratuito,consistente en un café con leche a todo el personal de Jornada Partida.
2.- Comida del mediodia al personal de Jornada Partida, al precio de 100 ptas./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 un bocadillo y 1/2 litro de leche, al precio de 40 ptas./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 nieve, 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 utilice el servicio de autobuses y que tampoco pueda llegar a la Mina, en los medios de transporte facilitados por la Empresa.
En caso de discrepancias de discutirá el tema con el Comité de Empresa.

7.- Prendas de trabajo:
Al personal al que actualmente se le proporcionan prendas de protección, se le continuarán facilitando en las condiciones siguientes:
7.1) Las prendas de protección se entregarán en el almacén, excepto las toallas que se entregarán en vestuarios.
Para la entrega de la prenda nueva será condición indispensable entregar la correspondiente prenda vieja, independientemente del plazo transcurrido. En caso contrario el importe de la prenda será deducido de la nómina.
7.2) Los Jefes de Ruta tendrán derecho a una prenda de abrigo para los meses de invierno, con una duración prevista de 3 años. En caso de que durante este período dejase de cumplir las funciones deberá devolverla.

SEGUROS DE VIDA Y ACCIDENTES.

Artículo 19º.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tienen derecho a estar incluidos en la Póliza 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 Empreasa para el seguro de accidente, y a los tres meses de ésta para el seguro de vida.
Igualmente todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán 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.

PAGAS EN SERVICIO MILITAR

Artículo 20º.- A los trabajadores en situación de excedencia especial por Servicio Militar, se les abonarán las gratificaciones extraordinarias en las mismas condiciones que si estuvieran trabajando.

ANTICIPOS

Artículo 21º.-
a) Anticipos sobre devengos:
Los trabajadores afectados por el Convenio, podrán solicitar anticipos con un mínimo de antelación de 48 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:
b.1) Su cuantía por trabajador será como máximo, el equivalente a 3 meses de Salario Base de Calificación, con las matizaciones a que se refiere el artículo 3 del Reglamento de Anticipos Especiales.
b.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 siempre que la cuantía del anticipo no exceda de dos mensualidades o en 18 meses durante los 16 meses naturales siguientes a la percepción del anticipo, siempre que la cuantía sea equivalente a 3 meses de Salario Base Calificación. En ningún caso se cobrarán intereses.
b.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 aquella.
b.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 ptas.
b.5) Mensualmente, la empresa facilitará al Comité de Empresa información relativa al estado de amortizaciones y nuevas peticiones.
b.6) El reglamento de concesión de los anticipos será el siguiente:

REGLAMENTO DE LOS ANTICIPOS ESPECIALES DE TRES MENSUALIDADES QUE SE OTORGAN AL PERSONAL DE EXMINESA, CONFORME AL ARTICULO 21.B DEL CONVENIO COLECTIVO.

Objeto y Ambito de Aplicación:
Art. 1º.- 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.2º.- 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 a adquirir o gasto a realizar, facturas, presupuestos, etc. que fundamenten la petición del anticipo.

Requisitos y Preferencias para su concesión:
Art. 3º.- 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 de tres mensualidades de su Salario Base de Calificación, los requisitos y preferencias serán los siguientes:
En el supuesto de que la cuantía solicitada no exceda de dos mensualiddes del Salario Base de Calificación, el Comité de Empresa juzgará como preferentes a

los trabajadores que reuniendo dichos requisitos, concurra 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 conviva con él, y que origine gasto extraordinario.

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 bautizo, comunión o matrimonio de un hijo.

h) Trabajadores con aumento de familiares a su cargo.

i) Trabajadores con menor poder adquisitivo.

j) Empleados que realicen el segundo o sucesivos equipamentos de su vivienda, y que no tengan pendiente de reintegro ningún anticipo 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 dificultdes económicas importantes al trabajador.

En el supuesto de que la cuantía solicitada equivalga a tres mensualidades de Salario Base de Calificación del solicitante, será preciso para su concesión el acuerdo de una Comisión Paritaria Empresa-Comité de Empresa.

Fondo, Cuantía del Crédito y Amortizaciones:

Art. 4º.- De conformidad con el art. 21.B del Convenio Colectivo, se establece un fondo de siete millones y medio de pesetas. Igualmente el importe máximo de anticipo a conceder será el equivalente a tres mensualidades del Salario Base de Calificación, que figura en la Tabla Salarial del citado Convenio.

Art. 5º.- De acuerdo con el citado Artículo, el plazo máximo de amortización será de 14 o 18 pagas consecutivas dentro de un año,- contados 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 le serán deducidas proporcionalmente a la reducción efectiva de la prestación que por pago delegado efectúe la Empresa prolongándose el plazo el tiempo *necesario hasta su total amortización.*

Art. 6º.- 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. 7º.- El trabajador deberá entregar al Comité de Empresa, una copia del documento que justifique el gasto a realizar.

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

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

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

V.- PERMISOS

PERMISOS RETRIBUIDOS

Artículo 22º.-

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, conyuge y hermanos: 2 días naturales.

Cuando por estos motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales.

1 día natural, por fallecimiento de tios carnales.

b) 2 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 retribuidos 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, urgencias 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 que se efectuó, no impide acudir al trabajo, no se considerará permiso retribuido, dejando dicha ausencia como falta.

2.- Permisos no retribuídos:

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 fechas lo 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.

I.- PROVISION DE VACANTES

PRECESO A SEGUIR PARA CUBRIR VACANTES O PUESTOS DE NUEVA CHEACION.

Artículo 23º.- 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 8 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 de 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

DESPLAZAMIENTOS

Artículo 24º.-

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 3 meses, el trabajador tendrá derecho a 4 días laborables en su domicilio habitual por cada tres meses de desplazamiento, siendo los gastos de viaje por cuenta de EXMINESA en cada caso.

Los días de viaje, no se computarán ni a efectos de estancia en el domicilio habitual, ni a efectos de 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 mismo.

TRASLADOS

Artículo 25º.- Se considerarán como tales los que implican cambio de residencia defintiva 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 5 días laborables de permiso a Salario Base de Calificicación, para búsqueda de vivienda y traslado de familia y enseres, estando incluidos en estos días, los previstos en el artículo 22-B y devengado en los mismos derechos 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 10 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 200.000 ptas.

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 posibilidd 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 indemnización, el equivalente a 45 días de salario por cada año de antigüedad, con el tope de 3 anualidades y media de salario.

VIAJES

Artículo 26º.-

A) Normas - Instrucciones generales:

Antes de realizar el viaje, se notificará en el Dpto. 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, etc.

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 48 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) Liquidación de Gastos de Viaje:

Se consideran dos modalidades:

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 realicen el mismo día.

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

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. Vehículos 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, etec.) en vehículos de la Empresa y autorización de utilización de vehículo propio, cuando se haya realizado 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 Más de un mes: Se aplicarán las mismas normas del artículo 24.5.

C) Dietas:

	ESPAÑA	EXTRANJERO
Todo el personal afectado por el Convenio	4.000 ptas.	Gastos a justificar

Los kilómetros realizados en vehículo propio, serán abonados en el año 1985 a 20 pesetas/Km, quedando pendiente de negociación el precio/Km para el año 1986, incluso para aquellos trabajadores que perciban compensación del transporte por realizar horas extras en festivos..
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 y otras exigencias menpres. No cubrirán por tanto los desplazamientos que hubiera de realizar fuera del casco urbano, como aeropuerto 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% de su dieta por no haber hospedaje adecuado, se le abonaría la diferencia entre el precio del hotel y el 40% de la dieta correspondiente. A este respecto, se considerará hospedaje apropiado un hotel de tres estrellas.

c) En caso de que liquidando dietas se alojara en una residencia de EXMINESA o la Compañía abonara su alojamiento, en la liquidación descontará el 40% 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 herramientas.
- Otros no previstos en tanto se encuentre son gastos necesarios para el debido desempeño del servicio.

VIII.- DERECHOS SINDICALES

PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 27º.-

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.

DEL COMITE DE EMPRESA

Artículo 28º.-

1) a) El Comité de Empresa es el máximo Organo 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 represntativo 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 Delegado de Personal de Villafranca, dispondrá de 15 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, disponjrá de un máximo de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, de la que podrá ceder a alguno o algunos de los otros miembros, hasta un máximo de 24 horas mensuales, siéndoles deducidas 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 las mismas se utilizan fuera del Centro de Trabajo, y los conceptos variables, salvo nocturnidad, si fueran utilizadas 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 48 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 desarollo de sus funciones, cuya utilización no estará sujeta al horario ordinario de trabajo.

Asímismo, 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 que tengan fijado su lugar de residencia en Lugo capital, tendrán derecho al abono del kilometraje hasta Becerrea, siempre que asistan a reuniones del Comité de Empresa que se celebren en Rubiales y mientras no exita autobús de la Empresa que cubra el servicio desde Lugo a Rubiales.

7) 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 trbajo, sin producir interrupciones en el proceso productivo.

8) 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.

DERECHOS DE REUNION Y ASAMBLEA

Artículo 29º.-

1ª) Los trabajadores afectados por el presente Convenio, podrán reunirse dentro de las horas de trabajo, previa comunicacicón del orden del día y asistentes no pertenecientes a la plantilla,con una antelación mínima de 72 horas.

2ª) El tiempo disponible para la realización de la asamblea en horas de trabajo, que será retribuído a todos los efectos, será el equivalente a 14 asambleas al año, de hora y media de duración (1 hora por el mediodía y media hora por la noche).

3ª) 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.

SALA DE JUNTAS

Artículo 30º.- 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 48 horas.

CONOCIMIENTO DE RETRIBUCIONES

Artículo 31º.- El Comité de Empresa tiene derecho a conocer en todos sus términos, las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio.

SECCIONES SINDICALES

Artículo 32º.- 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, que la Central Sindical que se trate de reconocer tenga, como mínimo, un afiliado formando parte como miembro, 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 tuviese ningún afiliado formando parte de aquél 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.

AFILIACION Y PAGO DE CUOTAS

Artículo 33º.- 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, liquidándose mensualmente a las respectivas centrales. Igualmente permitirá la recaudación de las cuotas en los locales de la Empresa, cuando no estuviera establecido tal sistema.

IX.- SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 34º.-

a) Delegado Minero de Seguridad

De acuerdo a lo establecido en el Estatuto del Minero en el centro de trabajo de Rubiales existirá un Delegado Minero de seguridad que será elegido por mayoría del personal de la explotación, mediante votación secreta previa propuesta de una terna de candidatos hecha por el Comité de Empresa.

El Delegado Minero de seguridad que quedará liberado durante el tiempo de su mandato de cualquier actividad propia de su categoría de origen, realizará sus funciones en dependencia del director Facultativo de la mina o de la persona en que éste delegue.

b) Comité de Seguridad e Higiene.

b.1) Composición.

- Cuatro vocales en representación de los trabajadores, elegidos de acuerdo a las condiciones establecidas en el Estatuto del Minero.
- Cuatro vocales de libre designación por la Empresa.

Los siguientes vocales con voz pero sin voto:

- El Jefe del Servicio Técnico de Empresa.
- El Jefe del Servico Médico de Empresa.
- Un técnico superior, especialista en Seguridad.
- El Delegado Minero de Seguridad.

b.2) 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 2/3 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.

b.3) Funciones.

a) Analizar las condiciones de realización de un determinado trabajo, pudiendo acordar por mayoría la detención de un 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 normalmente 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 apartado anterior.

d) Prevenir los riesgos para la salud del trabajador evitando: primero su generación, segundo su emisión y tercero su transmisión, utilizando solo 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 trasmisión del riesgo.

e) Atender las reclamaciones, que cuando exista un riesgo demostrado para la salud de los trabajadores , estos le efectúen, proponiendo al C. de S. e H. 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 de trabajo, que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

i) Ser informados 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.

b.4) Normas varias.

- La asistencia a las reuniones del C. de S. e H. 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 al de la reunión.

- La Comisión Social podrá reunirse con una hora de antelación, cuando exista convocatoria del pleno del C. de S. e H.

- De las fichas de Seguridad que emita el Servicio de Seguridad de Exminesa, se entregará una copia al Comité de S. e H.

- Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daños a la salud del trabajador, obligará de forma perentoria a adoptar las medidas que sean necesarias para evitar la repetición, una vez analizado el caso y estudiado, en el pleno del C. de S. e H.

- 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.

- 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

RECONOCIMIENTO MEDICO

Artículo 35º.-

1.- A través de los Servicios Médicos de la Empresa o de los de la Mútua Patronal, en cada momento contratada EXMINESA se compromete a realizar a su personal, un reconocimiento médico anual, como mínimo, que deberá comprender: exámen de la corona bucal, radiografía del torax y análisis de sangre, encaminado este útlimo a la investigación del nivel de plomo por el método de la absorción atómica.

2.- Del resultado de estos parámetros, podrán derivarse otras investigaciones, cuando así se estimara conveniente por el Servicio Médico de la 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 Dispensario Provincial de Enfermedades Profesionales ú organo competente en la materia, para su exámen.

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.

COMISION DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO

Artículo 36º.- Para la resolución de cuantas discrepancias pudieran 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.

DENUNCIA DEL CONVENIO

Artículo 37º.- La denuncia del Convenio, se efecutará, por cualquiera de las dos 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.

RETROACTIVIDAD ECONOMICA

Artículo 38º.- Con independencia del momento de la firma del convenio tendrán efecto retroactivo al 1 de Enero de 1984 , los siguientes conceptos económicos:

- Salario Base Calificación.
- Plus de Desplazamiento.
- Plus de Asistencia mensual.
- Prima de Asistencia Vacaciones.
- Plus de Turnos.
- Prima de hora Interior.
- Plus de Dedicación.
- Antigüedad.
- Nocturnidad.
- Prima Jefe de Ruta.
- Horas extraordinarias festivas no Domingos.

LEGISLACION SUPLETORIA

Artículo 39º.- Para lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Minas Metálicas y á las disposiciones generales vigentes.

JUBILACIONES

Artículo 40º.- Se establece la posibilidad de jubilaciones anticipadas a los 64 años de edad, con el Compromiso de la Empresa de contratar a otro trabajador para el puesto de trabajo que considere preciso, por cada trabajador jubilado anticipadamente, y utilizando cualesquiera de las modalidades de contratación vigentes en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial, con un período mínimo de duración en todo caso superior al año y tendiendo al máximo legal respectivo.

PUESTOS COMPATIBLES

Artículo 41º.- El trabajador al que se hubiese reconocido mediante resolución firme de la Comisión Técnica Calificadora, una incapacidad permanente parcial para su profesión habitual, tendrá derecho a ser destinado a un puesto de trabajo compatible con su grado de incapácidad, siempre y cuando se produjese en la Empresa una vacante en el puesto de trabajo en cuestión, y el trabajador afectado aceptase las condiciones de jornada, salario y demás condiciones laborales dle mismo.

A N E X O - I

TABLAS SALARIALES
VALORES UNITARIOS DIA

GRUPO LABORAL
OBREROS MINA

CATEGORIAS PROFESIONALES	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
Peón	2.981	3.054	3.127
Peón Especialista	3.140	3.213	3.274
Aytes. Varios, Operador c.s., Operador Machacadora, Señalista (no incluidos ayudantes de barrenistas).	3.225	3.298	3.371
Ayte. Barrenista, Conductor Land-Rover	3.323	3.396	3.461
Maquinista Locomotora, Viero, Tubero	3.469	3.554	3.641
Palista 2ª, Sondista 2ª, Operador Relleno	3.518	3.603	3.690
Carpintero/Albañil, Barrenista 2ª, Gunitador 2ª	3.664	3.751	3.848
Sondista 1ª D.	3.787	3.885	3.902
Sondista 1ª Robbins	3.660	3.968	4.056
Palista 1ª	3.909	4.007	4.104
Barrenista 1ª, Jefe de Equipo	4.019	4.117	4.226

TABLAS SALARIALES
VALORES UNITARIOS DIA

GRUPO LABORAL
MANTENIMIENTO INTERIOR

CATEGORIAS PROFESIONALES	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
Peón	2.981	3.054	3.127
Peón Especialista	3.140	3.213	3.274
Oficial 3ª	3.298	3.384	3.457
Oficial 2ª	3.469	3.554	3.641
Oficial 1ª	3.664	3.751	3.848
Oficial 1ª Jefe de Equipo	4.019	4.117	4.226

TABLAS SALARIALES
VALORES UNITARIOS DIA

GRUPO LABORAL
MANTENIMIENTO EXTERIOR Y LAVADERO

CATEGORIAS PROFESIONALES	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
Mujer Limpieza, Ayte. Cocina	2.664	2.713	2.774
Encargada Limpieza	2.713	2.774	2.835
Peón	2.798	2.847	2.908
Peón Especialista	2.920	2.981	3.042
Oficial 3ª, Especialista 3ª	3.054	3.127	3.188
Oficial 2ª, Especialista 2ª	3.213	3.274	3.347
Oficial 1ª, Especialista 1ª Maquinista Extracción	3.371	3.445	3.520
Oficial 1ª Jefe Equipo, Especialista 1ª Jefe Equipo	3.579	3.664	3.751
Conductor Oficial 1ª	3.203	3.265	3.349

TABLAS SALARIALES
VALORES UNITARIOS MES

GRUPO LABORAL
SUBALTERNOS

CATEGORIAS PROFESIONALES	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
Ayte. Ordenanza	68.353	69.403	70.453
Mozo Almacén, Ordenanza	84.301	85.986	87.671
Almacenero 2ª, Guarda Jurado 2ª, Telefonista 2ª	88.526	90.371	92.226
Almacenero 1ª, Guarda Jurado 1ª	92.691	94.718	96.732
Cocinera	95.364	97.501	99.626
Cocinera Gobernanta	104.365	106.856	109.346

TABLAS SALARIALES
VALORES UNITARIOS MES

GRUPO LABORAL
ADMINISTRACION-CONTABILIDAD PERSONAL PROCESO DE DATOS

CATEGORIAS PROFESIONALES	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
Aspirante	61.796	63.981	
Auxiliar en Formación	71.260	72.432	73.592
Aux. Advo., Aux. Oper. Perf.	84.301	85.986	87.671
Oficial 2ª Advo., Oper. Perf.	91.555	93.532	95.511
Oficial 1ª Advo., Oper. Programador	96.012	98.161	100.323
Jefe 2ª Advo., Prog. Anal. P.D.	104.365	106.856	109.346
Jefe 1ª Advo., Analista P.D.	111.581	114.353	117.137

TABLAS SALARIALES
VALORES UNITARIOS MES

GRUPO LABORAL
TECNICOS NO TITULADOS

CATEGORIAS PROFESIONALES	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
Aspirante	63.981	66.606	
Auxiliar en Formación	71.260	72.432	73.592
Calcador, Auxiliar Organización, Auxiliar Laboratorio	84.289	85.986	87.671
Auxiliar Topógrafo	88.807	90.810	92.678
Delineante 2ª, Téc. Organizador 2ª, Analista 2ª	93.081	95.120	97.160
Topógrafo 2ª	98.686	100.945	103.205
Delin. 1ª, Técn. Organizador 1ª, Analista 1ª	97.660	99.882	102.105
Topógrafo 1ª, Analista 1ª Jefe Equipo, Deln. 1ª J. Equipo	103.778	106.245	108.712
Topógrafo 1ª Jefe Equipo	109.982	112.692	115.416

TABLAS SALARIALES
VALORES UNITARIOS MES

GRUPO LABORAL
TECNICOS ESPECIALISTAS

CATEGORIAS PROFESIONALES	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
Jefe Sala Dibujo, Jefe Secc. Organización, Jefe Guardas Jurados, Ayudante de Seguridad	114.658	117.553	120.459
Téc. Explor., Téc. Organiza..	119.495	122.584	125.674
Jefe Equipo Servicios Especiales	103.705	106.245	108.712
Jefe Obras y Trans., Jefe Servicios Especiales	117.309	120.312	123.316
Jefe Turno, Jefe Taller, Encargado Manto. Lavadero	126.430	129.800	133.171
Vigilante 2ª	128.616	132.072	135.528
Vigilante 1ª	136.566	140.339	144.113
Topógrafo Jefe	121.510	124.685	127.859

A N E X O - II

TABLAS SALARIALES
VALORES UNITARIOS DIA

GRUPO LABORAL
OBREROS MINA

CATEGORIAS PROFESIONALES	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
Peón	3.205	3.283	3.362
Peón Especialista	3.375	3.454	3.520
Aytes. Varios, Operador c.s., Operador Machacadora, Señalista (no incluidos ayudantes de barrenistas).	3.467	3.545	3.624
Ayte. Barrenista, Conductor Land-Rover	3.572	3.651	3.742
Maquinista Locomotora, Viero, Tubero	3.729	3.821	3.914
Palista 2ª, Sondista 2ª, Operador Relleno	3.782	3.873	3.967
Carpintero/Albañil, Barrenista 2ª, Gunitador 2ª	3.939	4.032	4.137
Sondista 1ª D.	4.071	4.176	4.281
Sondista 1ª Robbins	4.149	4.255	4.360
Palista 1ª	4.202	4.308	4.412
Barrenista 1ª, Jefe Equipo	4.320	4.426	4.543

TABLAS SALARIALES — GRUPO LABORAL
VALORES UNITARIOS DIA — MANTENIMIENTO INTERIOR

CATEGORIAS PROFESIONALES	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
Peón	3.205	3.283	3.362
Peón Especialista	3.375	3.454	3.520
Oficial 3ª	3.545	3.638	3.716
Oficial 2ª	3.729	3.821	3.914
Oficial 1ª	3.939	4.032	4.137
Oficial 1ª Jefe de Equipo	4.320	4.426	4.543

TABLAS SALARIALES — GRUPO LABORAL
VALORES UNITARIOS DIA — MANTENIMIENTO EXTERIOR Y LAVADERO

CATEGORIAS PROFESIONALES	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
Mujer Limpieza, Ayte. Cocina	2.864	2.916	2.982
Encargada Limpieza	2.916	2.982	3.048
Peón	3.008	3.061	3.126
Peón Especialista	3.139	3.205	3.270
Oficial 3ª, Especialista 3ª	3.283	3.362	3.427
Oficial 2ª, Especialista 2ª	3.454	3.520	3.598
Oficial 1ª, Especialista 1ª, Maquinista Extracción	3.624	3.703	3.795
Oficial 1ª Jefe Equipo. Especialista 1ª Jefe Equipo	3.847	3.939	4.032
Conductor Oficial 1ª	3.443	3.510	3.600

TABLAS SALARIALES — GRUPO LABORAL
VALORES UNITARIOS MES — SUBALTERNOS

CATEGORIAS PROFESIONALES	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
Ayte. Ordenanza	73.479	74.608	75.737
Mozo Almacén, Ordenanza	90.624	92.435	94.246
Almacenero 2ª, Guarda Jurado 2ª, Telefonista 2ª	95.165	97.149	99.143
Almacenero 1ª, Guarda Jurado 1ª	99.642	101.822	103.987
Cocinera	102.516	104.814	107.090
Cocinera Gobernanta	112.192	114.870	117.547

TABLAS SALARIALES — GRUPO LABORAL
VALORES UNITARIOS MES — ADMINISTRACION-CONTABILIDAD PERSONAL PROCESO DE DATOS

CATEGORIAS PROFESIONALES	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
Aspirante	66.431	68.780	
Auxiliar en Formación	76.604	77.864	79.111
Aux. Advo., Aux. Oper. Perf.	90.624	92.435	94.246
Oficial 2ª Advo., Oper. Perf.	98.422	100.547	102.674
Oficial 1ª Advo., Oper. Programador	103.212	105.523	107.847
Jefe 2ª Advo., Pro. Anal. P.D.	112.192	114.870	117.547
Jefe 1ª Advo., Analista P.D.	119.950	122.929	125.922

TABLAS SALARIALES — GRUPO LABORAL
VALORES UNITARIOS MES — TECNICOS NO TITULADOS

CATEGORIAS PROFESIONALES	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
Aspirante	68.780	71.601	
Auxiliar en Formación	76.604	77.864	79.111
Calcador, Auxiliar Organización, Auxiliar Laboratorio	90.611	92.435	94.246
Auxiliar Topógrafo	95.468	97.621	99.629
Delineante 2ª, Téc. Organizador 2ª, Analista 2ª	100.062	102.254	104.447
Topógrafo 2ª	106.087	108.516	110.945
Delin. 1ª, Téc. Organizador 1ª, Analista 1ª	104.984	107.373	109.763
Topógrafo 1ª, Analista 1ª Jefe Equipo, Deln. 1ª J. Equipo	111.561	114.213	116.865
Topógrafo 1ª Jefe Equipo	118.231	121.141	124.0[illegible]

TABLAS SALARIALES — GRUPO LABORAL
VALORES UNITARIOS MES — TECNICOS ESPECIALISTAS

CATEGORIAS PROFESIONALES	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
Jefe Sala Dibujo, Jefe Secc. Organización, Jefe Guardas Jurados, Ayudante de Seguridad	123.257	126.369	129.493
Téc. Explor., Téc. Organiza.	128.457	131.778	135.100
Jefe Equipo Servicios Especiales	111.482	114.213	116.865
Jefe Obras y Trans., Jefe Servicios Especiales	126.107	129.335	132.565
Jefe Turno, Jefe Taller, Encargado Manto. Lavadero	135.912	139.535	143.159
Vigilante 2ª	138.262	141.977	145.692
Vigilante 1ª	146.808	150.864	154.921
Topógrafo Jefe	130.623	134.036	137.448

TABLAS SALARIALES
VALORES UNITARIOS HORAS EXTRAORDINARIAS

CATEGORIA	GRUPO LABORAL	NIVEL	
Peón	Mina	A	1.413
Peón	Mina	B	1.447
Peón	Mina	C	1.482
Peón Especialista	Mina	A	1.488
Peón Especialista	Mina	B	1.523
Peón Especialista	Mina	C	1.552
Ayte. de .../Oper.Macha./Señal.	Mina	A	1.528
Ayte. de .../Oper.Macha./Señal.	Mina	B	1.563
Ayte. de .../Oper.Macha./Señal.	Mina	C	1.598
Ayte. Barrenista/Conductor Land-Rover	Mina	A	1.598
Ayte. Barrenista/Conductor Land-Rover	Mina	B	1.610
Ayte. Barrenista/Conductor Land-Rover	Mina	C	1.650
Maquin. Locomotora/viero/Tubero	Mina	A	1.644
Maquin. Locomotora/Viero/Tubero	Mina	B	1.685
Maquin. Locomotora/Viero/Tubero	Mina	C	1.726
Palista 2ª/Sondista 2ª/Oper. Relleno	Mina	A	1.667
Palista 2ª/Sondista 2ª/Oper. Relleno	Mina	B	1.707
Palista 2ª/Sondista 2ª/Oper. Relleno	Mina	C	1.749
Carpint.-Albañil/Barrenista 2ª/Gunitador	Mina	A	1.737
Carpint.-Albañil/Barrenista 2ª/Gunitador	Mina	B	1.778
Carpint.-Albañil/Barrenista 2ª/Gunitador	Mina	C	1.824
Sondista 1ª D.	Mina	A	1.795
Sondista 1ª D.	Mina	B	1.841
Sondista 1ª D.	Mina	C	1.887
Sondista 1ª Robbins	Mina	A	1.829
Sondista 1ª Robbins	Mina	B	1.876
Sondista 1ª Robbins	Mina	C	1.922
Palista 1ª	Mina	A	1.853
Palista 1ª	Mina	B	1.899
Palista 1ª	Mina	C	1.945
Barrenista 1ª Jefe de Equipo	Mina	A	1.905
Barrenista 1ª Jefe de Equipo	Mina	B	1.951
Barrenista 1ª Jefe de Equipo	Mina	C	2.003
Peón	Mant. Inter.	A	1.406
Peón	Mant. Inter.	B	1.441
Peón	Mant. Inter.	C	1.475
Peón Especialista	Mant. Inter.	A	1.481
Peón Especialista	Mant. Inter.	B	1.516
Peón Especialista	Mant. Inter.	C	1.545
Oficial 3ª	Mant. Inter.	A	1.556
Oficial 3ª	Mant. Inter.	B	1.596
Oficial 3ª	Mant. Inter.	C	1.631
Oficial 2ª	Mant. Inter.	A	1.636
Oficial 2ª	Mant. Inter.	B	1.677
Oficial 2ª	Mant. Inter.	C	1.717
Oficial 1ª	Mant. Inter.	A	1.728
Oficial 1ª	Mant. Inter.	B	1.769
Oficial 1ª	Mant. Inter.	C	1.815
Oficial 1ª Jefe de Equipo	Mant. Inter.	A	1.896
Oficial 1ª Jefe de Equipo	Mant. Inter.	B	1.982
Oficial 1ª Jefe de Equipo	Mant. Inter.	C	1.993
Maquinista de Extracción	Mant.Ext.y Lav. T.Mant.	A	1.590
Maquinista de Extracción	Mant.Ext.y Lav. T.Mant.	B	1.625
Maquinista de Extracción	Mant.Ext.y Lav. T.Mant.	C	1.665
Mujer Limpieza/Ayte. Cocina	Mant.Ext.y Lav. J.P.	A	1.181
Mujer Limpieza/Ayte. Cocina	Mant.Ext.y Lav. J.P.	B	1.202
Mujer Limpieza/Ayte. Cocina	Mant.Ext.y Lav. J.P.	C	1.229
Encargada Limpieza	Mant.Ext.y Lav. J.P.	A	1.202
Encargada Limpieza	Mant.Ext.y Lav. J.P.	B	1.229
Encargada Limpieza	Mant.Ext.y Lav. J.P.	C	1.257
Peón	Mant.Ext.y Lav. J.P.	A	1.240
Peón	Mant.Ext.y Lav. J.P.	B	1.262
Peón	Mant.Ext.y Lav. J.P.	C	1.289
Peón Especialista	Mant.Ext.y Lav. J.P.	A	1.294
Peón Especialista	Mant.Ext.y Lav. J.P.	B	1.321
Peón Especialista	Mant.Ext.y Lav. J.P.	C	1.348
Oficial 3ª/Especialista 3ª	Mant.Ext.y Lav. J.P.	A	1.354
Oficial 3ª/Especialista 3ª	Mant.Ext.y Lav. J.P.	B	1.386
Oficial 3ª/Especialista 3ª	Mant.Ext.y Lav. J.P.	C	1.413
Oficial 2ª/Especialista 2ª	Mant.Ext.y Lav. J.P.	A	1.424
Oficial 2ª/Especialista 2ª	Mant.Ext.y Lav. J.P.	B	1.451
Oficial 2ª/Especialista 2ª	Mant.Ext.y Lav. J.P.	C	1.483
Oficial 1ª/Especialista 1ª	Mant.Ext.y Lav. J.P.	A	1.494
Oficial 1ª/Especialista 1ª	Mant.Ext.y Lav. J.P.	B	1.527
Oficial 1ª/Especialista 1ª	Mant.Ext.y Lav. J.P.	C	1.565
Ofc.1ª Jefe E./Esp.1ª Jefe E.	Mant.Ext.y Lav. J.P.	A	1.586

CATEGORIA	GRUPO LABORAL	NIVEL	
Ofc.1ª Jefe E./Esp.1ª Jefe E.	Mant.Ext.y Lav. J.P.	B	1.624
Ofc.1ª Jefe E./Esp.1ª Jefe E.	Mant.Ext.y Lav. J.P.	C	1.662
Conductor Oficial 1ª	Mant.Ext.y Lav. J.P.	A	1.419
Conductor Oficial 1ª	Mant.Ext.y Lav. J.P.	B	1.447
Conductor Oficial 1ª	Mant.Ext.y Lav. J.P.	C	1.484
Conductor Oficial 1ª	Mant.Ext.y Lav. T.C.	A	1.419
Conductor Oficial 1ª	Mant.Ext.y Lav. T.C.	B	1.447
Conductor Oficial 1ª	Mant.Ext.y Lav. T.C.	C	1.484
Peón	Mant.Ext.y Lav. T.C.	A	1.240
Peón	Mant.Ext.y Lav. T.C.	B	1.262
Peón	Mant.Ext.y Lav. T.C.	C	1.269
Peón Especialista	Mant.Ext.y Lav. T.C.	A	1.294
Peón Especialista	Mant.Ext.y Lav. T.C.	B	1.321
Peón Especialista	Mant.Ext.y Lav. T.C.	C	1.348
Oficial 3ª/Especialista 3ª	Mant.Ext.y Lav. T.C.	A	1.354
Oficial 3ª/Especialista 3ª	Mant.Ext.y Lav. T.C.	B	1.386
Oficial 3ª/Especialista 3ª	Mant.Ext.y Lav. T.C.	C	1.413
Oficial 2ª/Esoecialista 2ª	Mant.Ext.y Lav. T.C.	A	1.424
Oficial 2ª/Esoecialista 2ª	Mant.Ext.y Lav. T.C.	B	1.451
Oficial 2ª/Especialista 2ª	Mant.Ext.y Lav. T.C.	C	1.483
Oficial 1ª/Especialista 1ª	Mant.Ext.y Lav. T.C.	A	1.494
Oficial 1ª/Especialista 1ª	Mant.Ext.y Lav. T.C.	B	1.527
Oficial 1ª/Especialista 1ª	Mant.Ext.y Lav. T.C.	C	1.565
Ofc.1ª Jefe E./Espec.1ª Jefe E.	Mant.Ext.y Lav. T.C.	A	1.586
Ofc.1ª Jefe E./Espec.1ª Jefe E.	Mant.Ext.y Lav. T.C.	B	1.624
Ofc.1ª Jefe E./Espec.1ª Jefe E.	Mant.Ext.y Lav. T.C.	C	1.662
Ayudante Ordenanza	Subalternos J.P.	A	998
Ayudante Ordenanza	Subalternos J.P.	B	1.013
Ayudante Ordenanza	Subalternos J.P.	C	1.029
Mozo Almacén/Ordenanza	Subalternos J.P.	A	1.231
Mozo Almacén/Ordenanza	Subalternos J.P.	B	1.255
Mozo Almacén/Ordenanza	Subalternos J.P.	C	1.280
Almac.2ª/G. Jurado 2ª/Telf. 2ª	Subalternos J.P.	A	1.292
Almac.2ª/G. Jurado 2ª/Telf. 2ª	Subalternos J.P.	B	1.319
Almac.2ª/G. Jurado 2ª/Telf. 2ª	Subalternos J.P.	C	1.346
Almacenero 1ª/Guarda Jurado 1ª	Subalternos J.P.	A	1.353
Almacenero 1ª/Guarda Jurado 1ª	Subalternos J.P.	B	1.383
Almacenero 1ª/Guarda Jurado 1ª	Subalternos J.P.	C	1.412
Cocinera	Subalternos J.P.	A	1.392
Cocinera	Subalternos J.P.	B	1.423
Cocinera	Subalternos J.P.	C	1.454
Cocinera Gobernanta	Subalternos J.P.	A	1.524
Cocinera Gobernanta	Subalternos J.P.	B	1.560
Cocinera Gobernanta	Subalternos J.P.	C	1.596
Guarda Jurado 2ª	Subalternos T.C.	A	1.292
Guarda Jurado 2ª	Subalternos T.C.	B	1.319
Guarda Jurado 2ª	Subalternos T.C.	C	1.346
Guarda Jurado 1ª	Subalternos T.C.	A	1.353
Guarda Jurado 1ª	Subalternos T.C.	B	1.383
Guarda Jurado 1ª	Subalternos T.C.	C	1.412
Auxiliar en Formación	Admón.Cont.Per.P.D.	A	1.040
Auxiliar en Formación	Admón.Cont.Per.P.D.	B	1.057
Auxiliar en Formación	Admón.Cont.Per.P.D.	C	1.074
Aux.Advo./Aux.Oper.Perf.	Admón.Cont.Per.P.D.	A	1.231
Aux.Advo./Aux.Oper.Perf.	Admón.Cont.Per.P.D.	B	1.255
Aux.Advo./Aux.Oper.Perf.	Admón.Cont.Per.P.D.	C	1.280
Oficial 2ª Advo./Oper.Perf.	Admón.Cont.Per.P.D.	A	1.337
Oficial 2ª Advo./Oper.Perf.	Admón.Cont.Per.P.D.	B	1.366
Oficial 2ª Advo./Oper.Perf.	Admón.Cont.Per.P.D.	C	1.394
Oficial 1ª Advo./Oper.Perf.	Admón.Cont.Per.P.D.	A	1.402
Oficial 1ª Advo./Oper.Perf.	Admón.Cont.Per.P.D.	B	1.433
Oficial 1ª Advo./Oper.Perf.	Admón.Cont.Per.P.D.	C	1.465
Jefe 2ª Advo./Prog.Anal.P.D.	Admón.Cont.Per.P.D.	A	1.524
Jefe 2ª Advo./Prog.Anal.P.D.	Admón.Cont.Per.P.D.	B	1.560
Jefe 2ª Advo./Prog.Anal.P.D.	Admón.Cont.Per.P.D.	C	1.596
Jefe 1ª Advo./Analista P.D.	Admón.Cont.Per.P.D.	A	1.629
Jefe 1ª Advo./Analista P.D.	Admón.Cont.Per.P.D.	B	1.669
Jefe 1ª Advo./Analista P.D.	Admón.Cont.Per.P.D.	C	1.710
Calcador/Aux.Organiz.Aux.Lab.	Técnicos no Titu. J.P.	A	1.231
Calcador/Aux.Organiz.Aux.Lab.	Técnicos no Titu. J.P.	B	1.253
Calcador/Aux.Organiz.Aux.Lab.	Técnicos no Titu. J.P.	C	1.280
Auxiliar Topógrafo	Técnicos no Titu. J.P.	A	1.297
Auxiliar Topógrafo	Técnicos no Titu. J.P.	B	1.326
Auxiliar Topógrafo	Técnicos no Titu. J.P.	C	1.383
Delin.2ª/Técn.Org.2ª/Anal.2ª	Técnicos no Titu. J.P.	A	1.359
Delin.2ª/Técn.Org.2ª/Anal.2ª	Técnicos no Titu. J.P.	B	1.389
Delin.2ª/Técn.Org.2ª/Anal.2ª	Técnicos no Titu. J.P.	C	1.418
Topógrafo 2ª	Técnicos no Titu. J.P.	A	1.441
Topógrafo 2ª	Técnicos no Titu. J.P.	B	1.474
Topógrafo 2ª	Técnicos no Titu. J.P.	C	1.507
Delin.1ª/Técn.Org.1ª/Anal.1ª	Técnicos no Titu. J.P.	A	1.426
Delin.1ª/Técn.Org.1ª/Anal.1ª	Técnicos no Titu. J.P.	B	1.458
Delin.1ª/Técn.Org.1ª/Anal.1ª	Técnicos no Titu. J.P.	C	1.491
Topóg.1ª/Anal.1ª J.E./Delin.1ª J.E.	Técnicos no Titu. J.P.	A	1.515
Topóg.1ª/Anal.1ª J.E./Delin.1ª J.E.	Técnicos no Titu. J.P.	B	1.551
Topóg.1ª/Anal.1ª J.E./Delin.1ª J.E.	Técnicos no Titu. J.P.	C	1.567
Topógrafo 1ª Jefe de Equipo	Técnicos no Titu. J.P.	A	1.606
Topógrafo 1ª Jefe de Equipo	Técnicos no Titu. J.P.	B	1.646
Topógrafo 1ª Jefe de Equipo	Técnicos no Titu. J.P.	C	1.685
Auxiliar Laboratorio	Técnicos no Titu. T.C.	A	1.231
Auxiliar Laboratorio	Técnicos no Titu. T.C.	B	1.255
Auxiliar Laboratorio	Técnicos no Titu. T.C.	C	1.280
Analista 2ª	Técnicos no Titu. T.C.	A	1.359
Analista 2ª	Técnicos no Titu. T.C.	B	1.389
Analista 2ª	Técnicos no Titu. T.C.	C	1.418
Analista 1ª	Técnicos no Titu. T.C.	A	1.426
Analista 1ª	Técnicos no Titu. T.C.	B	1.458
Analista 1ª	Técnicos no Titu. T.C.	C	1.491
Jefe Guardas Jurados/Ayte. Segur.	Téc. Especialistas J.P.	A	1.674
Jefe Guardas Jurados/Ayte. Segur.	Téc. Especialistas J.P.	B	1.716
Jefe Guardas Jurados/Ayte. Segur.	Téc. Especialistas J.P.	C	1.759
Técnico Explora./Técnico Organiz.	Téc. Especialistas J.P.	A	1.745
Técnico Explora./Técnico Organiz.	Téc. Especialistas J.P.	B	1.790
Técnico Explora./Técnico Organiz.	Téc. Especialistas J.P.	C	1.835
Jefe Equipo Servicios Especiales	Téc. Especialistas J.P.	A	1.514
Jefe Equipo Servicios Especiales	Téc. Especialistas J.P.	B	1.551
Jefe Equipo Servicios Especiales	Téc. Especialistas J.P.	C	1.587
Jefe Obras y Transp./J. Ser. Esp.	Téc. Especialistas J.P.	A	1.713
Jefe Obras y Transp./J. Ser. Esp.	Téc. Especialistas J.P.	B	1.757
Jefe Obras y Transp./J. Ser. Esp.	Téc. Especialistas J.P.	C	1.800
J. Turno/J. Taller/Enc. Mant. Lav.	Téc. Especialistas J.P.	A	1.846
J. Turno/J. Taller/Enc. Mant. Lav.	Téc. Especialistas J.P.	B	1.895
J. Turno/J. Taller/Enc. Mant. Lav.	Téc. Especialistas J.P.	C	1.944
Topógrafo Jefe	Téc. Especialistas J.P.	A	1.774
Topógrafo Jefe	Téc. Especialistas J.P.	B	1.821
Topógrafo Jefe	Téc. Especialistas J.p.	C	1.867
Jefe Turno Lavadero	Téc. Especialistas T.C.	A	1.846
Jefe Turno Lavadero	Téc. Especialistas T.C.	B	1.895
Jefe Turno Lavadero	Téc. Especialistas T.C.	C	1.944
Vigilante 2ª	Técnicos Esp. T.N.C.	A	2.008
Vigilante 2ª	Técnicos Esp. T.N.C.	B	2.062
Vigilante 2ª	Técnicos Esp. T.N.C.	C	2.116
Vigilante 1ª	Técnicos Esp. T.N.C.	A	2.132
Vigilante 1ª	Técnicos Esp. T.N.C.	B	2.191
Vigilante 1ª	Técnicos Esp. T.N.C.	C	2.250

TABLA ANTIGUEDAD

VALORES UNITARIOS HORA EXTRAORDINARIA

Las cantidades correspondientes al valor unitario de las horas extraordinarias se incrementan de acuerdo a la antigüedad del trabajador, en las cuantías reflejadas en el siguiente cuadro, según grupo profesional y turno de trabajo:

	TRIENIO		
GRUPO LABORAL	T.C.	T.N.C.	J.P.
Técnicos Especialistas	23	24	23
Obreros Mina		24	
Mantenimiento Interior		24	
Técnicos no Titulados	22		22
Mantenimiento Exterior y Lavadero	22	24	22
Administración y Contabilidad			22
Subalternos	22	24	22

8191 *RESOLUCION de 12 de febrero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.845 la herramienta llave de tubo en T, 19 milímetros, marca «Sibille», referencia MS34-19 × 120, presentada por la Empresa «Segurinsa, Sociedad Limitada», de Barcelona, que la importa de Francia.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la herramienta llave de tubo en T, 19 milímetros, marca «Sibille», referencia MS34-19 × 120, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.–Homologar la herramienta llave de tubo en T, 19 milímetros, marca «Sibille», referencia MS34-19 × 120, presentada por la Empresa «Segurinsa, Sociedad Limitada», con domicilio en Barcelona 13, calle Nápoles, números 82-92, apartado de Correos 8.088, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada la firma «Steliers Sibille & Cie.», de Bourg-La-Reine, como herramienta manual, dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.–Cada herramienta manual aislada de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T. Homol. 1.845-12-2-85-1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26 de «aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 12 de febrero de 1985.–El Director general, Francisco José García Zapata.