

Undécimo.-Se acuerda crear un «Comité Intercentros», con adaptación del mismo a las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.

Duodécimo.-Como consecuencia de los anteriores acuerdos quedan aprobados por ambas partes los anexos I a III del Convenio Colectivo de Empresa para 1986, que se unen a la presente acta formando parte de la misma.

ANEXO I

Calendario laboral para el año 1986

1. DÍAS FESTIVOS DE CARÁCTER NACIONAL

- 1 de enero: Año Nuevo.
- 6 de enero: Epifanía del Señor.
- 28 de marzo: Viernes Santo.
- 1 de mayo: Fiesta del Trabajo.
- 15 de agosto: Asunción de la Virgen.
- 1 de noviembre: Todos los Santos.
- 8 de diciembre: Inmaculada Concepción.
- 25 de diciembre: Natividad del Señor.

2. DÍAS FESTIVOS EN CATALUÑA

- 31 de marzo: Lunes de Pascua Florida.
- 24 de junio: San Juan.
- 11 de septiembre: Diada Nacional.
- 26 de diciembre: San Esteban.

3. DÍAS FESTIVOS EN EL PAÍS VASCO

- 31 de marzo: Lunes de Pascua de Resurrección.
- 29 de mayo: Corpus Christi.
- 25 de julio: Santiago Apóstol.
- 6 de diciembre: Día de la Constitución Española.

4. DÍAS FESTIVOS EN ANDALUCÍA

- 28 de febrero: Día de Andalucía.
- 27 de marzo: Jueves Santo.
- 29 de mayo: Corpus Christi.
- 6 de diciembre: Día de la Constitución Española.

5. DÍAS FESTIVOS EN LA COMUNIDAD VALENCIANA

- 19 de marzo: San José.
- 27 de marzo: Jueves Santo.
- 9 de octubre: Fiesta de la Comunidad Valenciana.
- 6 de diciembre: Día de la Constitución Española.

6. DÍAS FESTIVOS EN LA COMUNIDAD DE ARAGÓN

- 27 de marzo: Jueves Santo.
- 23 de abril: San Jorge.
- 25 de julio: Santiago Apóstol.
- 6 de diciembre: Día de la Constitución Española.

7. DÍAS FESTIVOS EN LA COMUNIDAD DE MADRID

- 2 de mayo: Fiesta de la Comunidad.
- 27 de marzo: Jueves Santo.
- 25 de julio: Santiago Apóstol.
- 6 de diciembre: Día de la Constitución Española.

8. DÍAS FESTIVOS EN LA COMUNIDAD DE MURCIA

- 27 de marzo: Jueves Santo.
- 29 de mayo: Corpus Christi.
- 9 de junio: Día de la Región.
- 6 de diciembre: Día de la Constitución Española.
- 25 de julio: Santiago Apóstol.

ANEXO II

Tablas retributivas para el año 1986

1. RETRIBUCIONES SALARIALES

Nivel	Escala A			Escala B		
	Salario base	Plus de Convenio	Total	Salario base	Plus de Convenio	Total
01	40.140	16.692	56.832	28.098	11.685	39.783
02	40.140	11.813	51.953	28.098	8.269	36.367
03	40.140	27.401	67.541	28.098	19.180	47.278
04	46.160	36.801	82.961	32.313	25.760	58.073
05	50.174	43.223	93.397	35.122	30.256	65.378
06	52.683	49.286	101.969	36.879	34.500	71.379
07	55.317	55.404	110.721	38.722	38.783	77.505
08	58.083	60.332	118.415	40.658	42.232	82.890

Nivel	Escala A			Escala B		
	Salario base	Plus de Convenio	Total	Salario base	Plus de Convenio	Total
09	60.986	65.105	126.091	42.691	45.573	88.264
10	64.036	78.013	142.049	44.826	54.609	99.435
11	67.238	89.686	156.924	47.066	62.780	109.846
12	70.600	99.924	170.524	49.420	69.947	119.367
13	74.130	106.893	181.023	51.892	74.825	126.717
14	77.836	113.939	191.775	54.485	79.757	134.242
15	81.728	128.238	209.966	57.210	89.767	146.977
16	85.815	158.642	244.457	60.071	111.049	171.120

2. COMPLEMENTOS POR CALIDAD DE TRABAJO

2.1 Plus de idiomas.

Francés e inglés: 1.083 pesetas.
Alemán: 1.372 pesetas.
Italiano y portugués: 550 pesetas.
Otros: 761 pesetas.

2.2 Plus de titulación.

Base: 1.981 pesetas.

Coefficientes

	Niveles							
	16	15	14	13	12	11	10	09
Doctor/Doctor Ingeniero.	4,50	4,00	3,75	3,75	3,75	3,75	3,50	3,50
Licenciado/Ingeniero	4,00	3,50	3,25	3,25	3,25	3,25	3,00	3,00
Ingeniero técnico/Perito.	3,75	3,25	3,00	3,00	3,00	3,00	2,75	2,75
Profesor Mercantil	3,75	3,25	3,00	3,00	3,00	3,00	2,75	2,75
Especialización Posgraduado	2,00	1,75	1,50	1,50	1,50	1,50	1,25	1,25

ANEXO III

Comisión Paritaria para el año 1986

1. En representación de la Empresa:

Don Miguel Salís Balzola.
Don Francisco Domínguez Moliner.
Don Salvador Emilio Rivera.

2. En representación de los empleados:

Don José Luis Sánchez Humanes.
Don Antonio Lara Sánchez.
Don Angel Rabadan García.

24560 RESOLUCION de 12 de agosto de 1986 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Compañía Andaluza de Minas, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Andaluza de Minas, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 20 de mayo de 1986, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de agosto de 1986.-El Director general, P. A. (artículo 17 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), El Subdirector general para la negociación colectiva y condiciones de trabajo, Francisco J. González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPAÑÍA «ANDALUZA DE MINAS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales entre la Empresa «Compañía Andaluza de Minas, Sociedad Anónima», y los trabajadores que presten sus servicios en cualquiera de los Centros de trabajo de dicha Empresa ubicados en las provincias de Granada y Almería.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afectará al personal de la citada Empresa en los Centros de trabajo a que se refiere el artículo 1.º, con las excepciones previstas en el apartado c), número 3, del artículo primero, del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980.

Quedan igualmente excluidos de la aplicación de este Convenio los trabajadores con categoría de empleados y técnicos titulados denominados G1.

Art. 3.º *Ambito temporal vigencia, duración y rescisión.*—El presente Convenio tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 1986 hasta el 31 de diciembre de 1987.

Sin perjuicio de las revisiones que procedan, según se especifica más adelante, el contenido de este Convenio será prorrogable tácitamente de año en año, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie con tres meses de anticipación a la fecha de terminación de su vigencia.

II. JORNADA DE TRABAJO Y ORGANIZACIÓN FUNCIONAL

Artículo 1.º A efectos de cómputo de los límites máximos, tanto de jornada ordinaria como de horas extraordinarias, se estará a lo dispuesto en la normativa legal aplicable, en su modalidad de cómputo anual para la jornada máxima ordinaria y de cómputo cada cuatro semanas para los descansos entre jornada y semanal, según lo establecido en el artículo 6.º del Real Decreto 2001/1983, de 23 de julio.

Art. 2.º A efectos de computar la jornada efectiva de trabajo se entiende por «trabajo efectivo» el que comienza y termina cuando el trabajador se encuentre en su «puesto de trabajo», quedando expresamente excluido de este concepto el tiempo de descanso intermedio para «bocadillo» (que se realiza en las horas centrales del relevo, evitando la simultaneidad para no paralizar la marcha de las instalaciones).

Sin embargo, para el personal cuyo «puesto de trabajo» se encuentra tan alejado de los vestuarios que su desplazamiento se realiza habitualmente mediante vehículo de la Compañía, el tiempo empleado para dicho desplazamiento si será considerado como trabajo efectivo.

Art. 3.º La jornada de trabajo es esencialmente flexible e independiente para cada trabajador, compensándose el eventual exceso de horas de algunos días con el defecto de otros o con descansos en laborable que cumplan esta misma finalidad compensatoria. En cualquier caso se respetarán los límites, de jornada efectiva ordinaria siguientes:

- Máximo diario de nueve horas.
- Máximo anual equivalente, en términos medios, a cuarenta horas por semana natural (semanas naturales de calendario menos semanas naturales de vacaciones).

Art. 4.º El horario habitual establecido para el trabajo se mantiene, en principio, en los mismos términos vigentes al 31 de diciembre de 1985, con el carácter de jornada vinculante. El control a los efectos de seguimiento de los «descansos compensatorios en laborable» se seguirá individualmente para cada trabajador.

Se debe interpretar, a efectos prácticos, que se mantendrán para los trabajadores la misma jornada y horarios de trabajo que se venían realizando el año anterior, durante todo el tiempo de vigencia del presente Convenio. Únicamente en el supuesto de que variaran substancialmente los condicionantes del trabajo, o en circunstancias de fuerza mayor, la Dirección podría hacer uso de su derecho a modificar la organización de trabajo habitual, para adaptarla a las nuevas circunstancias, pero, en cualquier caso, previa notificación y deliberación con los representantes del personal.

A título de ejemplo, el trabajo en las labores de explotación de la mina se distribuye en tres relevos diarios (siete horas a quince, quince a veintitrés y veintitrés a siete) y cada trabajador adquiere el derecho a descansar un relevo en laborable (en día no prefijado) por cada ocho relevos efectivamente trabajados como jornada normal ordinaria.

De las siete horas y media efectivas de cada relevo, las primeras seis horas y cuarenta minutos serán retribuidas como ordinarias y no generarán, en ningún caso, derecho a descanso en laborable. El resto del relevo, efectivamente trabajado, generará el derecho al descanso compensatorio correspondiente y también será retribuido como tiempo ordinario.

Estos descansos compensatorios en laborable se procurará que sean disfrutados en las fechas establecidas de común acuerdo entre el trabajador y la Dirección.

A efectos de remuneración se aplicará un «cómputo diario» de horas, ya que, las que, eventualmente, se tuvieran que realizar por encima de la duración de los relevos habituales, serán abonadas con el complemento de «hora especial» con carácter definitivo.

Art. 5.º Se considerará como horas especiales aquellas, por debajo de las nueve horas diarias, que excediesen del horario de trabajo habitual establecido para la actividad considerada o que se trabajen en domingo y festivo no explícitamente compensados con día laborable concreto. Su realización, a iniciativa de la Dirección, quedará subordinada a los requisitos siguientes:

- Libre aceptación por parte del trabajador.
- Serán remuneradas con un «plus de hora especial» que se establece al efecto (aparte de su abono como horas normales ordinarias).

Art. 6.º Las horas de trabajo efectivo que, eventualmente, superaran nueve horas por día tendrán el carácter de «horas extraordinarias automáticas», computándose como tales, a todos los efectos, incluida su remuneración, desde el mismo momento de su realización.

Por otro lado, al final del año, se determinará, en cómputo individual, el eventual exceso de horas sobre el límite anual de jornada definido en el artículo 3.º del presente capítulo. Dicho exceso (suma de horas en su día computadas como «horas especiales» y ordinarias) se considerará como horas extraordinarias («de cómputo»), regularizándose la diferencia salarial de la parte de horas que hubieran sido, provisionalmente, remuneradas como ordinarias.

Art. 7.º En atención a la particularidad de la explotación minera e instalaciones de embarque de mineral, se establece, de conformidad con la normativa laboral, que para atender las necesidades motivadas por causa de fuerza mayor y por razones estructurales (períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos derivados de la naturaleza del trabajo y operaciones de mantenimiento) podrán realizarse las horas extraordinarias precisas, dentro de los límites fijados en la legislación laboral, efectuándose las pertinentes notificaciones a la autoridad laboral para las horas que hubiera sido necesario prestar en el periodo correspondiente.

Art. 8.º Para determinar la base de cálculo del valor de la hora extraordinaria, plus de nocturnidad y plus de hora especial, se entenderá por «retribución correspondiente a la hora ordinaria» la que resulte directamente de las tablas de salario base que se incluyan en este Convenio, añadiendo la antigüedad que correspondía en los casos de hora extraordinaria y hora especial.

III. VACACIONES

El periodo anual de vacaciones será de treinta días naturales, sin superar los veinticinco días laborables, debiendo fijarse el detalle de su disfrute con la antelación legalmente procedente, de mutuo acuerdo entre la Dirección del Centro y los trabajadores, en función de las necesidades de la producción.

Con objeto de favorecer una mejor distribución del calendario de vacaciones, los trabajadores que las disfruten en los periodos que oportunamente les señale la Dirección de cada Centro de trabajo, tendrán derecho a la percepción del incentivo establecido en el capítulo de retribuciones.

IV. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 1.º *Generalidades.*—Todos los conceptos retributivos se deducen directamente de las tablas salariales, con la única excepción del «plus», que tiene carácter individual y se establece a criterio de la Dirección.

Art. 2.º *Tablas salariales.*—Se adjuntan como anexo 1, las correspondientes al personal obrero y como anexo 2 las del personal empleado.

En ambos casos se entiende que son de aplicación al «trabajo efectivo» únicamente.

Las del anexo 1 corresponden al salario-base-día, siendo el día equivalente a seis horas cuarenta minutos de trabajo efectivo.

Las del anexo 2 corresponden al salario-base-mes, con un mes de treinta días y un día de seis horas cuarenta minutos de trabajo efectivo.

Partiendo de estos supuestos se calculan, en ambos casos, los conceptos fundamentales «salario-base-día» y «salario-base-hora» que son imprescindibles para la aplicación de este sistema de retribuciones.

Art. 3.º *Enumeración de los conceptos retributivos:*

- Salario-base: El indicado en las tablas salariales.
- Antigüedad: 5 por 100 del salario-base por cada quinquenio.

e) Complemento de nocturnidad: Se calcula como un cuarto de hora del salario-base por cada «hora efectiva» de nocturnidad.

d) Complemento de hora especial: Se calcula como tres cuartos de hora de salario-base más antigüedad por cada hora efectiva calificada como extraordinaria.

e) Complemento de hora extraordinaria: Se calcula como tres cuartos de hora de salario-base más antigüedad por cada hora efectiva calificada como extraordinaria.

f) Plus: Es un complemento de carácter personal independiente del salario-base. La cuantía del plus se mantiene sin variación, con relación al 31 de diciembre de 1985, considerada en términos globales por cada grupo homogéneo de trabajo. No obstante, para evitar que se produzcan desequilibrios económicos demasiado elevados a nivel individual, se establecen los topes máximos siguientes:

Obreros: 500 pesetas/día.
Empleados: 900 pesetas/día.

g) Incentivo de vacaciones fuera de «periodo preferente» (capítulo III): Oscilará entre tres y cinco horas de salario-base por cada día laborable, según la normativa de detalle que se establezca a estos efectos.

Art. 4.º Aplicación:

a) Presencias ordinarias: Se remunerarán con el salario-base-hora más antigüedad-hora, más, en su caso, el plus-hora, por cada hora de trabajo efectivo realizado.

Se percibirá igualmente el complemento de nocturnidad-hora por las horas que eventualmente correspondan.

b) Ausencias retribuidas (domingos, festivos y laborables de vacaciones). Se remunerarán con el salario-base-día más antigüedad-día, por cada jornada completa que corresponda.

Las fracciones de jornada se calcularán a prorata.

c) Vacaciones (complemento): Aparte de la remuneración citada en el punto b) anterior, se devengará este complemento como la media diaria, considerada en el último período de trabajo, de los conceptos de «nocturnidad y plus». Dicho complemento se aplicará a cada uno de los días laborables de vacaciones.

d) Horas especiales: Aparte de su remuneración como hora ordinaria, percibirán un complemento de hora especial, según el apartado 3.º, d), anterior.

e) Horas extraordinarias: Aparte de su remuneración como hora ordinaria, percibirán un complemento de hora extraordinaria según se especifica en el apartado 3.º, e), anterior.

f) Gratificaciones de verano y Navidad: Consistirá cada una en una cantidad equivalente a treinta salario-base-día más treinta antigüedad-día.

g) Gratificaciones de beneficios: Siempre que se alcancen ventas mínimas de 750.000 toneladas de mineral de hierro a lo largo de los seis meses anteriores a las fechas establecidas, se otorgará una gratificación equivalente a treinta veces el salario-base-día más antigüedad-día. Las fechas que se establecen para el abono de estas gratificaciones son marzo y septiembre de cada año.

El citado mínimo se considerará en todo caso alcanzado cuando en el conjunto del año se consigan ventas de, al menos, 1.500.000 toneladas, aun cuando no se hubiese logrado en un semestre la mitad del citado tonelaje.

h) Devengo de gratificaciones extraordinarias: Cada una de las gratificaciones definidas en los puntos f) y g) anteriores se devengará en el trimestre inmediatamente anterior a la fecha de su abono.

A estos efectos se acuerda que serán computados todos los días correspondientes a las eventuales bajas por enfermedad y accidente, según se especifica en el capítulo V, artículo 1.º, y únicamente se deducirán como días no devengables los correspondientes a las ausencias injustificadas no retribuidas.

Debe entenderse que el abono de las citadas gratificaciones se realizará, dentro de los primeros días del mes siguiente al devengo, tan pronto como sea posible la materialización de su cálculo. Si, eventualmente, algún trabajador tuviese que atender un compromiso de pago precisamente en fecha anterior, se podrá resolver esta circunstancia, a título individual, mediante un abono anticipado a cuenta del importe de la gratificación correspondiente.

i) Vacaciones fuera del periodo preferente: Percibirán, además de la retribución normal correspondiente, el incentivo establecido en el apartado 3.º, g), anterior.

j) Compensación de trabajo ordinario en festivo: El cambio de un descanso en festivo por otro en laborable devengará un complemento de un salario-base-día.

V. MEJORAS DE CARÁCTER ASISTENCIAL

Artículo 1.º Complementos de enfermedad y accidente.—En los supuestos de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente laboral, la Empresa, sin perjuicio del íntegro devengo de las gratificaciones extraordinarias previsto en el

apartado h) del artículo 4.º, capítulo IV, abonará al trabajador un complemento de forma que, sumado al conjunto de las prestaciones recibidas tanto de la Seguridad Social como de la propia Empresa, alcance el 100 por 100 de la base de la cotización diaria, correspondiente a cada una de las contingencias indicadas, del mes anterior a la situación de incapacidad. Sin embargo, en el caso de enfermedad común, este complemento y garantía sólo se producirá a partir del cuarto día, inclusive, de incapacidad laboral derivada de dicha situación.

Art. 2.º Fondo de Previsión, Beneficencia y Asistencia Social.—La institución del Fondo de Previsión, Beneficencia y Asistencia Social de la Compañía tendrá a su cargo las siguientes prestaciones:

a) En caso de fallecimiento por cualquier causa de un trabajador en activo de la Empresa, de los incluidos en el presente Convenio, su esposa e hijos menores de edad recibirán una cantidad que oscilará entre el equivalente al salario base más antigüedad de seis meses, como mínimo, y doce, como máximo, en concepto de ayuda familiar. Si dicho personal estuviese soltero, se entregará la citada suma a los padres o ascendientes que estuviesen a su cargo. El importe de la ayuda, dentro de los límites indicados, se fijará por la Comisión de Previsión, Beneficencia y Asistencia Social, cuya composición se indica más adelante.

Para el personal restante, la Comisión de Previsión, Beneficencia y Asistencia Social estudiará en cada caso la ayuda que, eventualmente, pueda entregarse a los familiares del fallecido.

b) Los hijos en edad escolar del personal en activo de la Empresa que, por cualquier causa, no percibieran ayuda escolar de la distribuida por el Comité de Empresa e indicada en el artículo 6.º de este mismo capítulo, podrán recibir las ayudas que, en cada caso concreto, determine la Comisión de Previsión, Beneficencia y Asistencia Social con cargo al Fondo.

c) Todo el personal de la Empresa recibirá con cargo a este Fondo una mensualidad de salario base más antigüedad por cada quinquenio o fracción de quinquenio de servicios prestados a la misma, al cesar definitivamente al servicio de la Compañía, por causa de enfermedad o accidente que le imposibilite para desempeñar el trabajo que venía realizando.

Será facultativo para la Dirección de la Empresa otorgar esta prestación como estímulo a los trabajadores que se jubilen voluntariamente antes de la edad que la normativa legal establezca, teniendo en cuenta la eventual aplicación de coeficientes reductores.

A petición del Comité de Empresa y con carácter excepcional, durante la vigencia de este Convenio la prestación facultativa a los trabajadores que se jubilen voluntariamente antes de la edad reglamentaria se concederá siempre en los casos en que esta jubilación anticipada se produzca a los sesenta años de edad.

La Comisión mencionada estará compuesta por:

El señor Presidente del Consejo de Administración o la persona en quien delegue.

El señor Director general de la Sociedad o persona que le sustituya.

El señor Director de la Explotación Minera.

Dos miembros del Comité de Empresa de la Explotación Minera, libremente designados por este Comité, cuando proceda; dos Delegados del Personal de Almería, para los supuestos en que afecte a este último personal.

El número de miembros del Comité o, en su caso, Delegados del Personal será de tres, cuando la Comisión delibere sobre prestaciones en favor de trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo.

El Fondo se dotará anualmente por la Empresa con las cantidades necesarias para cubrir las prestaciones que, de acuerdo con lo dispuesto en este artículo sean efectivamente realizadas, y la Comisión se reunirá, al menos, dos veces al año, salvo que fuera necesario mayor número de reuniones.

Art. 3.º Licencias retribuidas.—Además de los supuestos de licencias retribuidas previstos en la legislación vigente, los trabajadores del Marquesado y Almería dispondrán de un máximo global de cien y veinte días retribuidos, respectivamente, para los casos de faltas o ausencias en el trabajo en que concurren circunstancias de necesidad apreciada por el Comité de Empresa o los Delegados del Personal, según se trate de la explotación minera o de Almería.

Art. 4.º Indemnización por cese por causa de matrimonio.—Las indemnizaciones que por razón de matrimonio y cese voluntario por este motivo se viniesen percibiendo se mantendrán con el mismo importe y efectos que en anteriores Convenios.

Consistirán en tantas mensualidades de salario base más antigüedad como años de servicio lleve en la Empresa, sin que puedan exceder de nueve.

Art. 5.º Proporcionalidad de retribuciones.—El personal que cause baja percibirá la parte proporcional, al tiempo trabajado durante el año, de los beneficios otorgados en el capítulo referente a retribuciones del presente Convenio.

Art. 6.º *Ayuda escolar.*—La ayuda escolar para los trabajadores, sus cónyuges e hijos de la explotación minera y de Almería será de 2.500.000 y 250.000 pesetas brutas anuales, respectivamente.

Dichas sumas se distribuirán por el Comité de Empresa del Centro de trabajo del Marquesado entre los escolares con mayores méritos y previa la oportuna convocatoria que será dada a conocer al personal con la antelación adecuada. Para Almería, la distribución se hará por los Delegados del Personal.

Art. 7.º *Préstamos.*—La Compañía destinará hasta un máximo de 6.000.000 de pesetas, durante el periodo de vigencia del presente Convenio, para atender las necesidades de financiación de trabajadores en activo y fijos de plantilla que lo soliciten, siempre que exista informe favorable del Comité de Empresa y en las condiciones habituales en este tipo de operaciones.

Art. 8.º *Ropas de trabajo.*—La Empresa facilitará a sus trabajadores, anualmente, dos monos y dos pares de botas, sin perjuicio de que la Dirección pueda suplir eventuales mayores necesidades en trabajos específicos.

Para la elección de la calidad de las mismas se nombrarán dos miembros del Comité de Empresa que colaborarán con la Dirección.

Art. 9.º *Transporte.*—El transporte colectivo de los trabajadores, actualmente establecido entre la mina y Guadix, Alfique, La Calahorra, Aldeire, Lanteira, Jeres del Marquesado y Albuñán, continuará prestándose a cargo de la Compañía, con carácter gratuito para el personal.

VI. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y REUNIÓN

Artículo 1.º *Asambleas y reuniones.*—El Comité de Empresa, preavisando a la Dirección de la Compañía con una antelación de, al menos, dos días naturales, podrá convocar reuniones o asambleas de los trabajadores para tratar de asuntos laborales de carácter general, a celebrar en el Centro de trabajo, en lugar, fecha y hora a determinar de común acuerdo con la Dirección de la Compañía, en función de las necesidades de la producción.

Los trabajadores que deban interrumpir su jornada laboral, con objeto de asistir a estas reuniones, tendrán derecho a que su ausencia sea retribuida hasta un máximo acumulado anual de doce horas.

Esto debe ser interpretado, obviamente, en el sentido de que todos los trabajadores inscritos en plantilla tienen derecho a interrumpir su trabajo durante el tiempo necesario para asistir a las citadas asambleas, en las condiciones de retribución y límite de tiempo anual indicados.

Art. 2.º *Comité de Empresa.*—El Comité de Empresa y sus miembros podrán ejercitar cuantos derechos les reconoce la legalidad vigente, estando amparados por las garantías establecidas legalmente para sus funciones.

El crédito de horas mensuales de que dispone cada uno de los miembros del Comité o Delegados del Personal para el ejercicio de sus funciones podrá acumularse en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total ni crear perjuicio al adecuado desarrollo de los trabajos.

Art. 3.º *Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo.*—El Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo entenderá de temas relacionados con la seguridad, la higiene laboral y la defensa de la salud de los trabajadores, en los términos previstos en el Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre.

VII. REVISIÓN DEL CONVENIO

En el supuesto de que el incremento del Índice Oficial de Precios al Consumo (IPC) para el año 1986 superase el 11 por 100, las tablas salariales establecidas en el presente Convenio serán objeto de revisión, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1986, en el mismo porcentaje de la eventual diferencia en exceso sobre el indicado límite de 11 por 100.

Transcurrido el primer año de vigencia del Convenio, las tablas salariales serán revisadas automáticamente, con efectos desde el 1 de enero de 1987, en el mismo porcentaje de la estimación hecha por el Gobierno para el año 1987 del incremento del Índice de Precios al Consumo (IPC).

Posteriormente se efectuará una corrección, a principios del año 1988 y con efectos retroactivos desde 1 de enero de 1987, en función del IPC realmente resultante, según el Instituto Nacional de Estadística, para el transcurso del año 1987.

VIII. ESTABILIDAD DEL EMPLEO

La Dirección manifiesta su firme voluntad de que su plantilla de trabajadores fijos, con contratos por tiempo indefinido, al 31 de

diciembre de 1985, se mantenga, como mínimo, al mismo nivel al final del periodo de vigencia previsto para el presente Convenio.

Para efectuar las sustituciones del personal, necesarias para el mantenimiento de la plantilla, será previamente oído el Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados del Personal.

No obstante, la garantía de estabilidad en el empleo no obliga a la Empresa a cubrir las bajas en la plantilla de trabajadores fijos que se produzcan por causas naturales (cese voluntario, jubilación, incapacidad, etc.).

IX. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 1.º *Comisión Paritaria de Representantes.*

1.º Se crea una Comisión Paritaria de Representantes de las partes negociadoras para resolver las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio, que estará integrada por tres representantes designados por la Dirección de la Empresa y tres representantes designados por el Comité de Empresa. Esta Comisión será presidida por la persona que designen las partes; las reuniones de la Comisión tendrán lugar en la sede que dichas partes determinen.

2.º La Comisión Paritaria celebrará reuniones cuando las cuestiones pendientes lo exigieran. De sus deliberaciones se extenderán las oportunas actas.

Art. 2.º *Indivisibilidad de lo convenido.*—Cuanto queda acordado en este Convenio tiene carácter indivisible, por lo que quedará nulo y sin eficacia lo convenido en el caso de no ser oficial y totalmente aprobado en su actual contenido.

Asimismo podrá ser objeto de resolución, a solicitud fundada de cualquiera de las partes, cuando se altere o modifique el contenido de sus pactos a virtud de norma legal de carácter imperativo.

Revisión pendiente de las tablas salariales

De conformidad con los términos pactados, en el Convenio anterior quedaba pendiente una revisión de las tablas salariales, según el IPC oficial registrado en 1985, y con efectos económicos desde el 1 de enero de 1985.

El factor de revisión, aplicable únicamente si el incremento del IPC oficial de 1985 superaba el 7 por 100, se ha calculado por la fórmula siguiente:

$$\text{Factor de revisión} = \frac{\text{Incr. del IPC ofic. para 1985} + 100}{107} - \frac{108,2}{107}$$

En consecuencia, las tablas salariales que figuran en el presente como anexos 1 y 2 ya han sido objeto de dicha revisión.

ANEXO I

Tabla salarial para obreros

(Salario base por día para seis horas cuarenta minutos de trabajo efectivo)

Mina		Salario Pesetas
Escalón:		
4	1.575
5	1.991
6	2.231
7	2.307
8	2.364
9	2.518
10	2.672
11	2.754
Almería		
Ayudante Especialista	2.156
Oficial 3.º	2.300
Oficial 2.º	2.455
Oficial 1.º	2.583
Montador B	2.744
Montador A	3.040

ANEXO 2

Tabla salarial para empleados

(Salario base por mes para treinta días y seis horas cuarenta minutos de trabajo efectivo por día)

Mina	Salario - Pesetas
Categoría:	
Oficial 1.ª, especial A	
Vigilante 1.ª especial	102.176
Programador de Ordenador.	
Oficial 1.ª especial.	
Analista Informática.	
Analista Jefe.	
Técnico de Organización 1.ª	
Oficial 1.ª	
Delineante 1.ª	
Topógrafo 1.ª	
Vigilante 1.ª	
Analista 1.ª	94.606
Topógrafo 2.ª	
Delineante 2.ª	
Vigilante 2.ª	
Técnico de Organización 2.ª	84.382
Oficial 2.ª	
Chofer de turismo	81.823
Guarda jurado Jefe.	
Analista 2.ª	77.989
Oficial 3.ª	
Listero	75.175
Guarda jurado.	
Auxiliar administrativo.	
Auxiliar laboratorio.	
Auxiliar de Organización.	
Sanitario no titulado.	
Basculero.	
Almacenero.	
Calcedor de planos.	
Telefonista.	
Cocinera.	
Dependiente 2.ª, economato	73.387
Guarda ordinario	69.550
Almería	
Oficial 1.ª, especial A	102.176
Oficial 1.ª	90.823
Oficial 2.ª	86.886
Oficial 3.ª	79.011

Acta complementaria al Convenio Colectivo de «Compañía Andaluza de Minas, Sociedad Anónima»

Reunidas las representaciones de Dirección y personal en Minas del Marquesado a 13 de mayo de 1986, con el único objetivo de aclarar el contenido del capítulo II (jornada de trabajo), se llega al acuerdo siguiente:

En el caso de que la Dirección pretendiera ampliar la jornada ordinaria por encima de lo establecido en el artículo 4.º (jornada habitual) automáticamente sería de aplicación el apartado a) del artículo 5.º, que establece como condicionante al pretendido aumento de jornada el requisito imprescindible de la libre aceptación por parte del trabajador.

En estas condiciones ambas partes acuerdan firmar el texto de Convenio (revisión 23 de abril de 1986).

Igualmente se acuerda autorizar al Director general de la Compañía para que realice los trámites oficiales de presentación y registro del texto del Convenio una vez firmado.

24561 RESOLUCION de 12 de agosto de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Marroquinería, Cueros Repujados y Similares.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Marroquinería, Cueros Repujados y Similares, que fue suscrito con fecha 22 de mayo de 1986, de una parte, por Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, en representación de los trabajadores, y de otra, por

la Asociación Empresarial de Fabricantes de Marroquinería, Artículos de Viaje e Industrias Conexas de la Zona Centro, en representación de las asociaciones empresariales, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 12 de agosto de 1986.—El Director general, por delegación (artículo 17 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco J. González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL GRUPO DE MARROQUINERÍA, CUEROS REPUJADOS Y SIMILARES, DE MADRID, TOLEDO, CIUDAD REAL, CUENCA, GUADALAJARA, AVILA, SEGOVIA, SANTANDER, BURGOS, LOGROÑO, SORIA, VALLADOLID, PALENCIA Y ALBACETE

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCIÓN PRIMERA

Objeto, carácter y legislación supletoria

Artículo 1.º *Objeto.*—El presente Convenio Colectivo tiene por objeto la regulación de las condiciones de trabajo y de productividad en las Empresas de Cueros Repujados, Marroquinería, Estuchería, Cinturones, Ligas y Tirantes, Correas de Reloj, Guarnicionería, Talabartería y Artículos de Deporte, Artículos de Viaje y Botería, así como la mejora del nivel de vida de los trabajadores y el incremento de la productividad, complementando y mejorando en los extremos que se recoge las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, Reglamentación Nacional del Trabajo en las Industrias de Cueros Repujados, Marroquinería y Estuchería, Cinturones, Ligas y Tirantes, Correas de Reloj, Guarnicionería, Talabartería y Artículos de Deporte, Artículos de Viaje y Botería, aprobada por Orden de 1 de diciembre de 1948; Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel, aprobada por Orden de 22 de abril de 1977, y cualquier otra disposición análoga vigente en la actualidad aplicable a las industrias de que se deja hecha mención.

Art. 2.º *Carácter.*—Las condiciones de trabajo que en él se estipulan tienen el carácter de mínimas y, en su virtud, son nulos y no surtirán efecto alguno entre las partes los pactos o cláusulas que, individual o colectivamente, impliquen condiciones menos favorables para los trabajadores.

Art. 3.º *Legislación supletoria.*—En lo no previsto por el presente Convenio se estará en lo dispuesto en la legislación general, Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel, aprobada por Orden de 22 de abril de 1977, y demás disposiciones de aplicación de esta actividad.

SECCIÓN SEGUNDA

Ámbito territorial, funcional y personal

Art. 4.º *Ámbito territorial.*—El ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo comprende las provincias de Madrid, Toledo, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Avila, Segovia, Santander, Burgos, Logroño, Soria, Valladolid, Palencia y Albacete.

Art. 5.º *Ámbito funcional.*—El articulado de este Convenio Colectivo obliga a todas las Empresas dedicadas a las actividades relacionadas en el artículo 1.º, con excepción de aquellas Empresas que tengan Convenio propio o estén acogidas a otros Convenios Colectivos vigentes.

Art. 6.º *Obligación total.*—Las Empresas afectadas lo serán en su totalidad, salvo lo señalado en el artículo siguiente de este Convenio Colectivo sobre el ámbito personal.

Art. 7.º *Ámbito personal.*—Comprende el Convenio a la totalidad de los trabajadores de las Empresas incluidas en el ámbito funcional, así como el personal que en adelante forme parte de las respectivas plantillas de aquéllas, con las excepciones señaladas en los artículos 1.º y 2.º del Estatuto de los Trabajadores.