

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

9524

RESOLUCION de 7 de marzo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Exminesa, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Exminesa», que fue suscrito con fecha 11 de febrero de 1988, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de la misma, 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, 7 de marzo de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Exminesa».

CONVENIO COLECTIVO «EXMINESA»

I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—La aplicación del presente Convenio se extenderá a los Centros de trabajo de «Exminesa», en Rubiales (Lugo) y estación de carga de Villafranca del Bierzo (León).

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

Art. 3.º *Ámbito territorial*.—La duración será de dos años con inicio el 1 de enero de 1988 y término al 31 de diciembre de 1989.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad y compensación y absorción*.—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 se establecen en el presente Convenio serán objeto de compensación y absorción con cualesquiera otras normas o disposiciones que puedan establecerse por normativa general obligatoria.

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

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

II. PROGRAMACION DEL TRABAJO

Art. 7.º *Programación del trabajo*.—Se establecen las siguientes jornadas de trabajo:

Interior: Treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo.

Talleres: Treinta y seis horas quince minutos semanales de trabajo efectivo.

Jornada partida: Treinta y nueve horas semanales de trabajo efectivo.

Turnos discontinuos exterior y turnos continuados sin interrupción: Treinta y ocho horas cuarenta y cinco minutos semanales de trabajo efectivo.

El tiempo de descanso para el bocadillo que se establece para las jornadas de interior, talleres, turnos discontinuos de exterior y turnos continuados sin interrupción en quince minutos diarios, no tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Como consecuencia de la implantación de estas jornadas resulta la siguiente programación de trabajo:

a) Interior: 1. Mina, mantenimiento interior y torre de extracción.

Tres equipos rotando en turnos de mañana, noche y tarde con el siguiente sistema de trabajo en cada turno:

Cinco días de trabajo a la semana (de lunes a viernes) a razón de siete horas treinta minutos al día, de las que siete horas quince minutos son de tiempo de trabajo efectivo y los otros quince minutos de interrupción para el bocadillo.

2. Como consecuencia del exceso de jornada diaria que se produce por aplicación del anterior sistema de trabajo, en relación a la jornada de treinta y cinco horas de trabajo efectivo a la semana, los trabajadores adscritos a estos servicios tendrán derecho al disfrute de ocho días de descanso compensatorio, que se disfrutarán de acuerdo a las normas generales que más adelante se establecerán.

b) Talleres: Los trabajadores adscritos a los talleres de exterior realizarán las mismas funciones que desempeñan actualmente, siendo enviados a interior cuando por razones de organización así se requiera.

Como consecuencia de esta mayor disponibilidad, los trabajadores adscritos a estos servicios desarrollarán el siguiente sistema de trabajo:

Cinco días de trabajo a la semana (de lunes a viernes), a razón de siete horas treinta minutos al día, de los que siete horas quince minutos son de tiempo de trabajo efectivo y los otros quince de interrupción para el bocadillo.

c) Jornada partida: El sistema de trabajo de jornada partida será el siguiente:

Ocho horas de trabajo efectivo de lunes a viernes, y siete horas el viernes con un descanso de una hora para comer, no computable como trabajo efectivo, con el siguiente horario:

Lunes a jueves: De ocho a trece horas y de catorce a diecisiete horas.

Viernes: De ocho a trece horas y de catorce a dieciséis horas. Descanso sábado y domingo.

d) Turnos discontinuos exterior: Tres equipos rotando en turnos de mañana, noche y tarde con el siguiente sistema de trabajo cada turno:

Cinco días de trabajo a la semana (de lunes a viernes), a razón de ocho horas de trabajo diario, de las que siete horas cuarenta y cinco minutos son de tiempo de trabajo efectivo y quince minutos de descanso para el bocadillo.

e) Turnos continuados sin interrupción: 1. Cuatro equipos A, B, C y D, rotando con el siguiente sistema, a razón de ocho horas de trabajo diario, de las que siete horas cuarenta y cinco minutos son de tiempo de trabajo efectivo y quince minutos de descanso para bocadillo.

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

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

Turno de tarde: Siete días de trabajo y dos 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.

3. 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:

Relievo	1988 Días	1989 Días
A	12	13
B	13	14
C	14	10
D	10	13

Los descansos indicados se disfrutarán de acuerdo a las reglas que más adelante se indicarán.

f) Personal de limpieza: 1. Las trabajadoras adscritas a este servicio realizarán una jornada de veintisiete horas treinta minutos a la semana, distribuidas en cinco horas treinta minutos diarias, de lunes a viernes.

2. Descansan los sábados y domingos.

3. Fiestas: Las mismas que jornada partida.

g) Normas para disfrute de descansos compensatorios:

1. Los descansos compensatorios tienen por objeto compensar el exceso de jornada que se pueda producir por los actuales sistemas de trabajo.

2. Se disfrutarán en proporción a los días efectivamente trabajados, en el plazo de los treinta días siguientes a su obtención, considerándose como días de trabajo efectivos los días de asistencia, permisos sindicales y los propios días en que se disfruten los descansos compensatorios.

3. Deberán solicitarse con un mínimo de cuarenta y ocho horas de antelación.

4. La Empresa los concederá, salvo que en el servicio en el que se encuentre adscrito el trabajador se registren ausencias que superen el 20 por 100 del total del servicio, cualquiera que fuese la causa.

5. De cualquier otra forma posible, siempre que exista acuerdo entre Empresa y trabajador. En el caso de discrepancia, se requerirá obligatoriamente la intervención del Comité de Empresa.

h) 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 sin interrupción que tiene su regulación propia, será en función del Centro de trabajo al que esté adscrito, las doce festividades de carácter nacional o de Comunidad Autónoma, las dos festividades de carácter local, tercer relevo del día 3 de diciembre en interior y turnos discontinuos exterior, 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 minas y turnos discontinuos de exterior.

Considerándose el número de días festivos como máximo (quince 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.

Exclusivamente para el año 1988, el día 23 de diciembre se paralizarán los trabajos a las trece horas, no trabajando los relevos de tarde y noche de turnos discontinuos de exterior y turnos de interior, ni la jornada de tarde en jornada partida. Los autobuses saldrán a las catorce horas.

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

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

a.1 Interior y turnos discontinuos de exterior: Durante el periodo de seis meses al año, del mes de mayo al mes de octubre.

a.2 Jornada partida.—Durante un periodo de cuatro meses, del mes de junio al mes de septiembre.

a.3 Turnos continuados sin interrupción.—Durante el periodo de ocho meses, del mes de marzo al mes de octubre de cada año. La Empresa intentará reducir el anterior calendario, en tanto en cuanto queden cubiertas las necesidades de trabajo.

b) Elección de fechas.—Dentro de los periodos señalados dentro del apartado a) anterior, las vacaciones se disfrutarán por riguroso orden de rotación, continuándose 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 éstas, entre trabajadores de la misma categoría profesional.

c.1 Forma de disfrute.—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 diez días naturales.

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

c.3 Las personas que cesaran en la Empresa después del disfrute de vacaciones, se les descontará 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 125 pesetas por día para 1988 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, 29 400 pesetas.

Abril, mayo y octubre, 5.292 pesetas.

Resto del año, cero pesetas.

Esta prima se percibirá en la parte proporcional que corresponda a cada periodo 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.

e) Anticipo a cuenta de las 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

Art. 9.º *Salario base de calificación y salario base.*—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 el año 1988 se refleja pormenorizada por categorías profesionales en el anexo número 2, una vez efectuado el incremento del 5 por 100 pactado en este Convenio.

b) 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:

Técnicos especialistas, 1.623 pesetas.

Obreros de minas, 1.616 pesetas.

Mantenimiento interior, 1.611 pesetas.

Técnicos no titulados, 1.607 pesetas.

Mantenimiento exterior y lavadero, 1.599 pesetas.

Administración y contabilidad, 1.591 pesetas.

Subalternos, 1.590 pesetas.

c) Para el año 1989 se acuerda un incremento salarial igual al IPC real de ese año más un punto.

A partir del día 1 de enero de 1989 se aplicará el IPC previsto oficialmente para ese año y, una vez constatado (INE) el IPC real, se aplicará el incremento acordado (IPC+1 punto) con carácter retroactivo al 1 de enero de 1989.

Se aplicará a todos los conceptos salariales del presente convenio.

Art. 10. *Complementos salariales.*—a) Complementos personales:

Antigüedad.—Complemento que atiende a los años de servicio prestados en la Empresa y que se devengará por trienios vencidos a razón de un 4 por 100 por cada uno de ellos, sobre el salario base señalado en el punto b) del artículo 9.º, 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.

Se percibe por días naturales para salario diario, y por meses, para sueldos mensuales, y únicamente mientras concurren las condiciones que lo determinaron. Su cuantía para el año 1988 será de 14.422 pesetas.

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 para 1988 será la siguiente:

- a) Turnos continuados, 777 pesetas.
- b) Turnos no continuados, 351 pesetas.
- c) Dos turnos, 233 pesetas.

b.3 Plus de nocturnidad.—Se trata de un plus que se abonará al personal sometido a régimen de trabajo a turnos para cuando le corresponda trabajar en el turno de noche en el horario que éste tenga en cada momento establecido.

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

En el supuesto de que un trabajador tenga que trabajar entre las veintidós horas y las seis horas, sin llegar a realizar jornada nocturna completa, se le abonará la totalidad del plus en tanto en cuanto las horas trabajadas en dicho periodo excediesen de cuatro.

Su cuantía será el resultado de aplicar el 25 por 100 sobre el salario base señalado en el artículo 9, b), correspondiente al grupo laboral en 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:

Peón, Peón especialista y Oficial de tercera, 97 pesetas.
Oficial de segunda y Oficial de primera, 111 pesetas.
Jefe de equipo y Mandos intermedios, 125 pesetas.

Si el tiempo trabajado excede de cinco 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 éste, dejará de abonarse la prima, percibiendo 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 1988 será de 417 pesetas.

b.6 Prima de compensación de jornada.—A los topógrafos de interior se les abonará una cantidad equivalente a hora y media extraordinaria semanal en concepto de compensación de jornada mientras persistan las actuales circunstancias de trabajo y horario.

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 351 pesetas por día de asistencia en 1988.

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

Las trabajadoras en incapacidad laboral transitoria por maternidad cobrarán la prima hasta un máximo de 14 semanas, a razón de 194 pesetas por día en 1988.

Los trabajadores en incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo que comporte hospitalización por un periodo 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 incapacidad laboral transitoria por enfermedad en la que se produzca intervención quirúrgica, percibirán la prima a razón de 194 pesetas por día en 1988.

Penalizaciones.—a) Dos faltas al mes determinan la pérdida del 50 por 100 de la cantidad asignada al mes.

b) Tres faltas al mes determinarán la pérdida del 100 por 100 de la cantidad asignada al mes.

Cómputo de penalizaciones.—a) Las faltas de asistencia motivadas por permiso retribuido, permiso no retribuido o incapacidad laboral transitoria por enfermedad 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 y, en general, cualesquiera otras faltas sin justificar, se tienen en cuenta y contabilizan a todos los efectos con las siguientes excepciones:

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

c) En el periodo de vacaciones se abonará la prima de asistencia a razón de 125 pesetas por día en 1988.

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 por 100.

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

De cero a quince minutos, no se abonará nada.

De quince a treinta minutos, se abonará media hora.

De treinta a sesenta minutos, se abonará una hora.

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 artículo 9.º 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.

Art. 11. Complementos extrasalariales.—a) Compensación del transporte para realizar horas extras en festivos.

a.1 Al personal que efectúe horas extras en festivo y 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 pesetas por kilómetro o se le proporcionará el medio de transporte adecuado.

a.2 Cuando se tenga que utilizar el vehículo propio en desplazamientos hasta el centro de trabajo, se abonará asimismo a razón de 20 pesetas por kilómetro. Tanto en este caso como en el previsto en el punto anterior, se deberá contar con la autorización previa del Jefe del Departamento, o se justificará posteriormente por razones de urgencia.

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

b) Compensación espera autobús 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 quince 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 kilómetros o al centro de trabajo para aquellos trabajadores que no utilizan el servicio de transporte de la Empresa.

c.2 La cuantía del plus de desplazamiento 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 kilómetros.

k_0 = 40.95 pesetas para el año 1988.

k_1 = 3.41 pesetas para el año 1988.

k_2 = 11.55 pesetas para el año 1988.

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 desplazamiento se devengará por días trabajados.

Art. 12. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*-A todo el personal afectado por el Convenio se le abonarán dos gratificaciones extraordinarias, una en julio y otra en diciembre, cuya cuantía será del 100 por 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 tenga menos de quince días en el semestre correspondiente.

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

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

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

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

IV. OTROS BENEFICIOS

Art. 14. *Ayudas a la formación.*-a) Ayuda a hijos en edad escolar. La cuantía para el año 1988 será de 8.959 pesetas anuales, abonables en la nómina del mes de agosto, por cada hijo de los trabajadores de EXMINESA, de cuatro a dieciocho años, inclusive, que cursen algún tipo de estudios.

b) Ayuda de estudios a los propios trabajadores: La empresa concederá las ayudas que a continuación se indican, para cursar estudios fuera de las horas de trabajo.

b.1) Estudios de EGB, BUP, COU, 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 por 100 del coste de la enseñanza, hasta un máximo a abonar de 4.116 pesetas/mes, siempre que los estudios se realicen por la totalidad de un curso lectivo y en Centros oficialmente reconocidos.

b.2) Estudios medios y superiores: Se abonarán los gastos de matriculación, previa presentación de documentos acreditativos, más 8.232 pesetas anuales en concepto de ayuda de material de estudios.

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

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 1.654 pesetas/hora para 1988, igual para aquellas personas que asistan a cursillo de formación o prácticas, siempre que tenga lugar en el Centro de trabajo y fuera de la jornada habitual.

Art. 15. *Ayuda por hijos subnormales.*-Importe mensual de 10.584 pesetas a cada hijo declarado subnormal o disminuido de los trabajadores de EXMINESA.

No se abona en pagas extras.

Art. 16. *Premio de nupcialidad y natalidad.*-Lo cobrarán todas aquellas personas que tengan una antigüedad en la Empresa no inferior a seis meses.

15.288 pesetas brutas por nupcialidad.

8.232 pesetas brutas por natalidad.

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

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

Art. 18. *Otras mejoras.*-1. Desayuno gratuito, consistente en un café con leche a todo el personal de jornada partida.

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

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

4. A ese mismo personal de turnos se les facilitará un bocadillo y 1/2 litro de leche, al precio de 40 pesetas/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 facilitados por la Empresa.

En caso de discrepancia se 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 tres años. En caso de que durante este periodo dejase de cumplir las funciones deberá devolverla.

Art. 19. *Seguros de vida y accidentes.*-Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a estar incluidos en la póliza de Seguro de Vida y Accidentes que la Empresa contratará con la aseguradora que estime conveniente.

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

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

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.

Art. 20. *Pagas en servicio militar.*-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.

Art. 21. *Anticipos.*-a) Anticipos sobre devengos: Los trabajadores afectados por el Convenio podrán solicitar anticipos con un mínimo de antelación de cuarenta y ocho horas a la fecha de pago que queda establecida en los días 7 y 15 de cada mes.

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

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

b.1) Su cuantía por trabajador será, como máximo, el equivalente a tres meses de salario base de calificación, con las matizaciones a que se refiere el artículo 3.º del Reglamento de Anticipos Especiales.

b.2) La devolución se efectuará en catorce 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 dieciocho meses durante los dieciséis meses naturales siguientes a la percepción del anticipo, siempre que la cuantía sea equivalente a tres meses de salario base de 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 aquélla.

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 pesetas.

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 artículo 21.b) del Convenio Colectivo

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1.º El objeto y ámbito de aplicación del presente Reglamento, consiste en la regulación del anticipo establecido en el artículo 21.b) del Convenio Colectivo y que EXMINESA otorga a su personal fijo de plantilla.

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.

Solicitud, forma y motivos

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

a) Identidad del solicitante, categoría laboral y puesto de trabajo, así como el Centro de trabajo al que pertenece.

b) Circunstancias de los familiares que permanentemente convivan con él.

c) Circunstancias personales referidas a la petición.

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

Requisitos y preferencias para su concesión

Art. 3.º En lo referente al artículo 21.b del mencionado Convenio Colectivo, que indica que el personal fijo de plantilla, ante una necesidad debidamente justificada, podrá solicitar un anticipo, cuya cuantía no podrá exceder 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 mensualidades 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 equipamientos 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 dificultades 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. 4.º De conformidad con el artículo 21.b del Convenio Colectivo se establece un fondo de 7.500.000 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. 5.º De acuerdo con el citado artículo, el plazo máximo de amortización será de catorce o dieciocho pagas consecutivas dentro de un año, contados a partir del mes siguiente a 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 presentación que por pago delegado efectúe la Empresa, prolongándose el plazo el tiempo necesario hasta su total amortización.

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

Obligaciones del trabajador

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

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

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

Por falsedad de alguno de los datos solicitados.

Que exista manifiesto incumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento.

Por extinción de la relación laboral con la Empresa.

V. PERMISOS RETRIBUIDOS

Art. 22. 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, cónyuge y hermanos: Dos días naturales. Cuando por estos motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

Un día natural por fallecimiento de tíos carnales.

b) Dos días laborables consecutivos por traslado del domicilio habitual.

c) Con previo aviso (dispensado en casos urgentes) y justificación, quedan incluidos en este apartado los permisos 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 retribuidos: Los trabajadores tendrán derecho a tres días al año, alternos o consecutivos, de permiso no retribuido, sin justificar y previa solicitud a la Dirección. Si razones importantes lo imposibilitaran, se concederán en 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.

VI. PROVISION DE VACANTES

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

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

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

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

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

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

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

a) Disminuidos físicos, con un tipo de incapacidad reconocida por la Comisión Técnica Calificadora, que les posibilite para la realización 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 de vacantes se cubrirán de acuerdo con lo enumerado en el punto 5, teniendo preferencia en igualdad de condiciones los trabajadores residentes en la zona de ubicación de cada uno de los Centros de trabajo.

VII. DESPLAZAMIENTOS, TRASLADOS Y VIAJES

Art. 24. *Desplazamientos.*—1. Se considera como tal el traslado temporal de un trabajador a un Centro que implique cambio de su residencia habitual, hasta el límite máximo de un año, efectuado por razones técnicas, organizativas o de producción.

2. Si el desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a cuatro días laborables en su domicilio habitual por cada tres meses de desplazamiento, siendo los gastos de viaje por cuenta de EXIMESA, en cada caso.

3. 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 girará 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.

Art. 25. *Traslados.*—Se considerarán como tales los que impliquen cambio de residencia definitiva del trabajador, ocasionados por necesidades de servicio de la Empresa, basados en causas técnicas, organizativas o de producción. En caso de desacuerdo, el trabajador podrá recurrir ante la autoridad laboral. Aceptado el traslado por el trabajador tendrá el mismo los siguientes derechos:

1. Un máximo de cinco días laborables de permiso a salario base de calificación para búsqueda de vivienda y traslado de familia y enseres, estando incluidos en estos días los previstos en el artículo 22.b y devengando en los mismos 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 diez días a contar desde la fecha efectiva del traslado, si el trabajador tiene necesidad de alojamiento en hotel hasta su definitiva instalación.

3. Una indemnización por traslado igual a 262.500 pesetas.

4. Si por necesidades de la Empresa un trabajador es trasladado antes que su familia, y entre tanto no se le dé por la Empresa la posibilidad de ejercitar el derecho previsto en el punto 1, tendrá

derecho a la indemnización por gastos ocasionados por los desplazamientos efectuados a su domicilio de origen en los fines de semana.

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

Art. 26. Viajes.

A) Normas-Instrucciones generales: Antes de realizar el viaje, se notificará en el Departamento de Personal el día de salida y se solicitará, en caso de ser necesario, el volante de la Seguridad Social de asistencia a desplazados e instrucciones para caso de enfermedad, accidentes, 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 cuarenta y ocho horas siguientes a la reincorporación al Centro de trabajo, formulada en los impresos oficiales preparados al efecto; será visada por el Jefe de Departamento y/o el Director correspondiente.

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

B) Liquidación de gastos de viaje: Se considerarán 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 día.

Factores que se consideran en la liquidación por dietas:

b.1 Medios de locomoción:

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

b.1.2 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, etc.), 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.2.1 Más de un mes: Se aplicarán las mismas normas del artículo 24.5.

A) Dietas:

Todo el personal afectado por el Convenio:

España: 5.250 pesetas. Extranjero: Gastos a justificar.

Los kilómetros realizados en vehículo propio, serán abonados a 20 pesetas/kilómetro, incluso para aquellos trabajadores que perciban compensación del transporte por realizar horas extras en festivos.

Previa autorización, se podrá utilizar cualquier tipo de transporte.

Regulación de las dietas: Se cubrirán los gastos de hospedaje y estancia, así como los de transporte urbano y otras exigencias menores. No cubrirán por tanto los desplazamientos que hubiera de realizar fuera del casco urbano, como 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 por 100 de su dieta por no haber hospedaje adecuado, se le abonará la diferencia entre el precio del hotel y el 40 por 100 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 EXIMESA o la Compañía abonara su alojamiento, en la liquidación descontará el 40 por 100 de su dieta diaria.

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

Desplazamientos a aeropuertos y lugares alejados del casco urbano.

Conferencias telefónicas oficiales.

Telegramas oficiales.

Facturaciones de herramientas.

Otros no previstos en tanto se encuentre que son gastos necesarios para el debido desempeño del servicio.

VIII. DERECHOS SINDICALES

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

Art. 28. *Del Comité de Empresa.*—1. El Comité de Empresa es el máximo órgano de representación colegiada del personal en el Centro de trabajo.

2. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales dispondrán de un máximo de cuarenta horas mensuales para el ejercicio de actividades sindicales, que se acumularán anualmente por centrales sindicales, de acuerdo con la siguiente fórmula:

Número total de Delegados x cuarenta horas x once meses

La retribución de las horas sindicales se efectuará abonando todos los conceptos, igual a los que percibiría el trabajador si estuviese trabajando.

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

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

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

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

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

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

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

6. Los miembros del Comité de Empresa que tengan fijado su lugar de residencia en Lugo capital tendrán derecho al abono del kilometraje hasta Becerreá, siempre que asistan a reuniones del Comité de Empresa que se celebren en Rubiales y mientras no exista 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 trabajo, 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 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.

9. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales tendrán libre acceso al centro de trabajo de Rubiales en sus propios vehículos cuando asistan a reuniones.

10. Cuando las reuniones convocadas por la Empresa coincidan con los días de descanso semanal de algún miembro del Comité de Empresa, se le concederá permiso el primer día que le corresponda trabajar.

Art. 29. *Derechos de reunión y Asamblea.*—1.º Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán reunirse dentro de las horas de trabajo, previa comunicación del orden del día y asistentes no pertenecientes a la plantilla, con una antelación mínima de setenta y dos horas.

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

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

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

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

Art. 32. *Secciones Sindicales.*—Se reconoce la existencia de Secciones Sindicales en la Empresa con arreglo a lo señalado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 33. *Afiliación y pago de cuotas.*—Ambas partes reconocen la libertad de afiliación de los trabajadores de EXMINESA, comprometiéndose la Empresa a efectuar el descuento de cuotas por cuenta de las Centrales Sindicales a aquellos trabajadores que lo soliciten, 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

Art. 34. a) *Delegado Minero de seguridad.*—De acuerdo con 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 Servicio 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 dos tercios de la totalidad de sus miembros, podrá tomar las decisiones que se adopten por mayoría a propuesta de alguna de las Comisiones en materia de sus competencias.

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 sólo en última instancia los medios de protección personal especiales contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dichas generaciones, emisión y transmisión del riesgo.

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

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

g) Conocer la actividad de los Servicios de Medicina, Seguridad e Higiene del Trabajo de la Empresa a fin del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y de todos los aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador, no pudiendo tener la información recogida en esos 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 Comité de Seguridad e Higiene será obligatoria. Sus miembros interrumpirán la jornada de trabajo mientras dure la reunión. 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 Comité de Seguridad e Higiene.

De las fichas de seguridad que emita el Servicio de Seguridad de «Exminesa», se entregará una copia al Comité de Seguridad e Higiene.

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 Comité de Seguridad e Higiene.

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

Art. 35. *Reconocimiento médico.*—1. A través de los Servicios Médicos de la Empresa o de los de la Mutua Patronal, en cada momento contratada, «Exminesa» se compromete a realizar a su personal un reconocimiento médico anual como mínimo, que deberá comprender: Examen de la corona bucal, radiografía del tórax y análisis de sangre, encaminado este último 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 por 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 u órgano competente en la materia para su examen.

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

Art. 36. *Comisión de Vigilancia y Seguimiento.*—para la resolución de cuantas discrepancias 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 será integrada por tres personas por cada una de las respectivas representaciones.

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

Art. 37. *Denuncia del Convenio.*—La denuncia del Convenio se efectuará, por cualquiera de las 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.

Art. 38. *Retroactividad económica.*—Con independencia del momento de la firma del Convenio, tendrán efecto retroactivo al 1 de enero de 1988 todos los conceptos salariales fijados en el presente Convenio.

El incremento pactado para 1989, IPC real más un punto, se realizará aplicando a partir del día 1 de enero de 1989 el IPC previsto por el INE para ese año, ajustando el incremento pactado una vez se constate el IPC real.

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

Art. 40. *Jubilaciones.*—Se establece la obligatoriedad de jubilaciones a los sesenta y cinco años de edad y cuando por la aplicación de los coeficientes reductores se alcance esa edad, siempre que hayan cubierto el período de carencia exigido para tener derecho a la percepción de la pensión de jubilación.

Art. 41. *Puestos compatibles.*—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 incapacidad, 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 del mismo.

Art. 42. *Reorganización 1987.*—Si con posterioridad a la reorganización realizada en el año 1987 la Empresa considerase necesario volver a realizar turnos continuados, ampliación o modificación de las actuales jornadas en los servicios afectados por la misma, tendrán preferencia los trabajadores recolocados.

Art. 43. Los trabajadores que a consecuencia de la aplicación del Convenio de 1987 vieron modificado su sistema de trabajo seguirán percibiendo el plus de reorganización pactado en el mismo, a título de mejora individual.

ANEXO

Tablas salariales

Categorías profesionales	Valores unitarios día Pesetas		
	Nivel A	Nivel B	Nivel C
Grupo laboral: Obreros mina			
Peón	3.792	3.884	3.977
Peón especialista	3.992	4.087	4.164
Ayudantes varios, Operador c.s., Operador machacadora, Señalista (no incluidos Ayudantes de Barrenista)	4.102	4.194	4.288
Ayudante de Barrenista, Conductor «Land-Rover»	4.225	4.320	4.427
Maquinista locomotora, Viero, Tubero	4.411	4.520	4.629
Palista 2. ^a , Sondista 2. ^a , Operador relleno	4.475	4.582	4.694
Carpintero/Albanil, Barrenista 2. ^a , Gunitador 2. ^a	4.661	4.770	4.894
Sondista 1. ^a D	4.815	4.940	5.065
Sondista 1. ^a Robbins	4.909	5.035	5.158
Palista 1. ^a	4.971	5.097	5.220
Barrenista 1. ^a Jefe Equipo	5.111	5.236	5.374
Grupo laboral: Mantenimiento interior			
Peón	3.792	3.884	3.977
Especialista	3.992	4.087	4.164
Oficial 3. ^a	4.194	4.304	4.396
Oficial 2. ^a	4.411	4.520	4.629
Oficial 1. ^a	4.661	4.770	4.894
Oficial 1. ^a Jefe de Equipo	5.111	5.236	5.374
Maquinista de extracción	4.288	4.381	4.490
Grupo laboral: Mantenimiento exterior y lavadero			
Mujer limpieza, Ayudante cocinera (1)	3.388	3.449	3.528
Encargada limpieza (1)	3.449	3.528	3.606
Peón	3.558	3.620	3.698
Peón especialista	3.714	3.792	3.869
Oficial 3. ^a , Especialista 3. ^a	3.884	3.977	4.055
Oficial 2. ^a , Especialista 2. ^a	4.087	4.164	4.257
Oficial 1. ^a , Especialista 1. ^a	4.288	4.381	4.490

Categorías profesionales	Valores unitarios día			Categorías profesionales	Valores unitarios día		
	Pesetas				Pesetas		
	Nivel A	Nivel B	Nivel C		Nivel A	Nivel B	Nivel C
Oficial 1. ^a Jefe de equipo, Especialista 2. ^a Jefe de equipo	4.551	4.661	4.770	<i>Grupo laboral: Técnicos no titulados</i>			
Conductor oficial 1. ^a	4.074	4.153	4.260				
Valores unitarios mes							
Pesetas							
Nivel A			Nivel B		Nivel C		
86.930			88.266		89.601		
107.213			109.356		111.497		
112.585			114.933		117.292		
117.882			120.461		123.022		
121.282			124.001		126.704		
132.729			135.897	139.064			
<i>Grupo laboral: Subalternos</i>				<i>Grupo laboral: Técnicos Especialistas</i>			
Ayudante Ordenanza	86.930	88.266	89.601	Jefe Sala Dibujo, Jefe Sección Organización, Jefe Guardas jurados, Ayudante de Seguridad	145.821	149.501	153.197
Mozo almacén, Ordenanza	107.213	109.356	111.497	Técnico exploración, Técnico Organización	151.972	155.901	159.831
Almacenero 2. ^a , Guarda jurado 2. ^a , Telefonista 2. ^a	112.585	114.933	117.292	Jefe Equipo Servicios Especiales	131.889	135.120	138.258
Almacenero 1. ^a , Guarda jurado 1. ^a	117.882	120.461	123.022	Jefe Obras y Transportes, Jefe Servicios Especiales	149.192	153.010	156.831
Cocinera	121.282	124.001	126.704	Jefe turno, Jefe Taller, Encargado mantenimiento lavadero	160.791	165.078	169.365
Cocinera gobernanta	132.729	135.897	139.064	Vigilante 2. ^a	163.572	167.966	172.362
<i>Grupo laboral: Administración-Contabilidad personal, proceso de datos</i>				Vigilante 1. ^a	173.683	178.480	183.281
Aspirante	78.593	81.371	-	Topógrafo Jefe	154.535	158.572	162.609
Auxiliar en formación	90.628	92.118	93.593	(1) Las trabajadoras adscritas al Servicio de Limpieza percibirán la parte proporcional correspondiente a la jornada reducida de 27 horas y treinta minutos semanales, en relación a la de cuarenta horas a que se refiere el salario fijado en esta tabla.			
Auxiliar Administrativo, Auxiliar Operador perf.	107.213	109.356	111.497				
Oficial 2. ^a administrativo, Operador perf.	116.440	118.952	121.469				
Oficial 1. ^a administrativo, Operador Programador	122.106	124.840	127.589				
Jefe 2. ^a administrativo, Programador Analista P. D.	132.729	135.897	139.064				
Jefe 1. ^a administrativo, Analista P. D.	141.908	145.432	148.973				

(1) Las trabajadoras adscritas al Servicio de Limpieza percibirán la parte proporcional correspondiente a la jornada reducida de 27 horas y treinta minutos semanales, en relación a la de cuarenta horas a que se refiere el salario fijado en esta tabla.

VALORES UNITARIOS HORAS EXTRAORDINARIAS

Categoría	Grupo laboral	Nivel	Pesetas
Peón	Mina	A	1.672
Peón	Mina	B	1.713
Peón	Mina	C	1.754
Peón Especialista	Mina	A	1.760
Peón Especialista	Mina	B	1.802
Peón Especialista	Mina	C	1.835
Ayte. de .../Oper. Macha./Seña	Mina	A	1.808
Ayte. de .../Oper. Macha./Seña	Mina	B	1.849
Ayte. de .../Oper. Macha./Seña	Mina	C	1.891
Ayte. Barrenista/Conductor «Land-Rover»	Mina	A	1.863
Ayte. Barrenista/Conductor «Land-Rover»	Mina	B	1.905
Ayte. Barrenista/Conductor «Land-Rover»	Mina	C	1.952
Maq. Locomotora/Viero/Tubero	Mina	A	1.945
Maq. Locomotora/Viero/Tubero	Mina	B	1.993
Maq. Locomotora/Viero/Tubero	Mina	C	2.041
Palista 2. ^a /Sondista 2. ^a /Oper. Relleno	Mina	A	1.973
Palista 2. ^a /Sondista 2. ^a /Oper. Relleno	Mina	B	2.020
Palista 2. ^a /Sondista 2. ^a /Oper. Relleno	Mina	C	2.070
Carpint. Albañil/Barrenista 2. ^a /Gunitador	Mina	A	2.055
Carpint. Albañil/Barrenista 2. ^a /Gunitador	Mina	B	2.103
Carpint. Albañil/Barrenista 2. ^a /Gunitador	Mina	C	2.158
Sondista 1. ^a D	Mina	A	2.123
Sondista 1. ^a D	Mina	B	2.178
Sondista 1. ^a D	Mina	C	2.233
Sondista 1. ^a Robbins	Mina	A	2.164
Sondista 1. ^a Robbins	Mina	B	2.220
Sondista 1. ^a Robbins	Mina	C	2.274
Palista 1. ^a	Mina	A	2.191
Palista 1. ^a	Mina	B	2.247
Palista 1. ^a	Mina	C	2.302
Barrenista 1. ^a Jefe de Equipo	Mina	A	2.253
Barrenista 1. ^a Jefe de Equipo	Mina	B	2.309
Barrenista 1. ^a Jefe de Equipo	Mina	C	2.369
Peón	Manto. Interior	A	1.672
Peón	Manto. Interior	B	1.713
Peón	Manto. Interior	C	1.754
Peón Especialista	Manto. Interior	A	1.760

Categoría	Grupo laboral	Nivel	Pesetas
Peón Especialista	Manto. Interior	B	1.802
Peón Especialista	Manto. Interior	C	1.835
Oficial 3. ^a	Manto. Interior	A	1.849
Oficial 3. ^a	Manto. Interior	B	1.897
Oficial 3. ^a	Manto. Interior	C	1.938
Oficial 2. ^a	Manto. Interior	A	1.945
Oficial 2. ^a	Manto. Interior	B	1.993
Oficial 2. ^a	Manto. Interior	C	2.041
Oficial 1. ^a	Manto. Interior	A	2.055
Oficial 1. ^a	Manto. Interior	B	2.103
Oficial 1. ^a	Manto. Interior	C	2.158
Oficial 1. ^a Jefe de Equipo	Manto. Interior	A	2.253
Oficial 1. ^a Jefe de Equipo	Manto. Interior	B	2.309
Oficial 1. ^a Jefe de Equipo	Manto. Interior	C	2.369
Maquinista de Extracción	Manto. Interior	A	1.891
Maquinista de Extracción	Manto. Interior	B	1.931
Maquinista de Extracción	Manto. Interior	C	1.979
Mujer limpieza/Ayte. Cocina	Manto. Ext. y Lav.	A	1.397
Mujer limpieza/Ayte. Cocina	Manto. Ext. y Lav.	B	1.422
Mujer limpieza/Ayte. Cocina	Manto. Ext. y Lav.	C	1.454
Encargada limpieza	Manto. Ext. y Lav.	A	1.422
Encargada limpieza	Manto. Ext. y Lav.	B	1.454
Encargada limpieza	Manto. Ext. y Lav.	C	1.487
Peón	Manto. Ext. y Lav.	A	1.467
Peón	Manto. Ext. y Lav.	B	1.493
Peón	Manto. Ext. y Lav.	C	1.525
Peón Especialista	Manto. Ext. y Lav.	A	1.531
Peón Especialista	Manto. Ext. y Lav.	B	1.563
Peón Especialista	Manto. Ext. y Lav.	C	1.595
Oficial 3. ^a /Especialista 3. ^a	Manto. Ext. y Lav.	A	1.601
Oficial 3. ^a /Especialista 3. ^a	Manto. Ext. y Lav.	B	1.640
Oficial 3. ^a /Especialista 3. ^a	Manto. Ext. y Lav.	C	1.672
Oficial 2. ^a /Especialista 2. ^a	Manto. Ext. y Lav.	A	1.685
Oficial 2. ^a /Especialista 2. ^a	Manto. Ext. y Lav.	B	1.717
Oficial 2. ^a /Especialista 2. ^a	Manto. Ext. y Lav.	C	1.755
Oficial 1. ^a /Especialista 1. ^a	Manto. Ext. y Lav.	A	1.768
Oficial 1. ^a /Especialista 1. ^a	Manto. Ext. y Lav.	B	1.806
Oficial 1. ^a /Especialista 1. ^a	Manto. Ext. y Lav.	C	1.851
Oficial 1. ^a Jefe E./Especialista 1. ^a Jefe E.	Manto. Ext. y Lav.	A	1.876
Oficial 1. ^a Jefe E./Especialista 1. ^a Jefe E.	Manto. Ext. y Lav.	B	1.922
Oficial 1. ^a Jefe E./Especialista 1. ^a Jefe E.	Manto. Ext. y Lav.	C	1.967
Conductor Oficial 1. ^a	Manto. Ext. y Lav.	A	1.680
Conductor Oficial 1. ^a	Manto. Ext. y Lav.	B	1.713
Conductor Oficial 1. ^a	Manto. Ext. y Lav.	C	1.757
Conductor Oficial 1. ^a	Manto. Ext. y Lav. T.D.	A	1.680
Conductor Oficial 1. ^a	Manto. Ext. y Lav. T.D.	B	1.713
Conductor Oficial 1. ^a	Manto. Ext. y Lav. T.D.	C	1.757
Peón	Manto. Ext. y Lav. T.D.	A	1.467
Peón	Manto. Ext. y Lav. T.D.	B	1.493
Peón	Manto. Ext. y Lav. T.D.	C	1.525
Peón Especialista	Manto. Ext. y Lav. T.D.	A	1.531
Peón Especialista	Manto. Ext. y Lav. T.D.	B	1.563
Peón Especialista	Manto. Ext. y Lav. T.D.	C	1.595
Oficial 3. ^a /Especialista 3. ^a	Manto. Ext. y Lav. T.D.	A	1.601
Oficial 3. ^a /Especialista 3. ^a	Manto. Ext. y Lav. T.D.	B	1.640
Oficial 3. ^a /Especialista 3. ^a	Manto. Ext. y Lav. T.D.	C	1.672
Oficial 2. ^a /Especialista 2. ^a	Manto. Ext. y Lav. T.D.	A	1.685
Oficial 2. ^a /Especialista 2. ^a	Manto. Ext. y Lav. T.D.	B	1.717
Oficial 2. ^a /Especialista 2. ^a	Manto. Ext. y Lav. T.D.	C	1.755
Oficial 1. ^a /Especialista 1. ^a	Manto. Ext. y Lav. T.D.	A	1.768
Oficial 1. ^a /Especialista 1. ^a	Manto. Ext. y Lav. T.D.	B	1.806
Oficial 1. ^a /Especialista 1. ^a	Manto. Ext. y Lav. T.D.	C	1.851
Oficial 1. ^a Jefe E./Especialista 1. ^a Jefe E.	Manto. Ext. y Lav. T.D.	A	1.876
Oficial 1. ^a Jefe E./Especialista 1. ^a Jefe E.	Manto. Ext. y Lav. T.D.	B	1.922
Oficial 1. ^a Jefe E./Especialista 1. ^a Jefe E.	Manto. Ext. y Lav. T.D.	C	1.967
Ayudante Ordenanza	Subalternos	A	1.180
Ayudante Ordenanza	Subalternos	B	1.199
Ayudante Ordenanza	Subalternos	C	1.217
Mozo Almacén/Ordenanza	Subalternos	A	1.456
Mozo Almacén/Ordenanza	Subalternos	B	1.485
Mozo Almacén/Ordenanza	Subalternos	C	1.514
Almac. 2. ^a /G. Jurado 2. ^a Telf. 2. ^a	Subalternos	A	1.529
Almac. 2. ^a /G. Jurado 2. ^a Telf. 2. ^a	Subalternos	B	1.561
Almac. 2. ^a /G. Jurado 2. ^a Telf. 2. ^a	Subalternos	C	1.593
Almacenero 1. ^a /Guarda Jurado 1. ^a	Subalternos	A	1.601
Almacenero 1. ^a /Guarda Jurado 1. ^a	Subalternos	B	1.636
Almacenero 1. ^a /Guarda Jurado 1. ^a	Subalternos	C	1.671
Cocinera	Subalternos	A	1.647
Cocinera	Subalternos	B	1.684
Cocinera	Subalternos	C	1.721
Cocinera Gobernanta	Subalternos	A	1.803
Cocinera Gobernanta	Subalternos	B	1.846
Cocinera Gobernanta	Subalternos	C	1.889

Categoría	Grupo laboral	Nivel	Pesetas
Guarda Jurado 2. ^a	Subalternos T.C	A	1.529
Guarda Jurado 2. ^a	Subalternos T.C	B	1.561
Guarda Jurado 2. ^a	Subalternos T.C	C	1.593
Guarda Jurado 1. ^a	Subalternos T.C	A	1.601
Guarda Jurado 1. ^a	Subalternos T.C	B	1.636
Guarda Jurado 1. ^a	Subalternos T.C	C	1.671
Auxiliar en Formación	Admón. Cont. Per. P.D.	A	1.231
Auxiliar en Formación	Admón. Cont. Per. P.D.	B	1.251
Auxiliar en Formación	Admón. Cont. Per. P.D.	C	1.272
Aux. Advo./Aux. Oper. Perf.	Admón. Cont. Per. P.D.	A	1.456
Aux. Advo./Aux. Oper. Perf.	Admón. Cont. Per. P.D.	B	1.485
Aux. Advo./Aux. Oper. Perf.	Admón. Cont. Per. P.D.	C	1.514
Oficial 2. ^a Advo./Oper. Perf.	Admón. Cont. Per. P.D.	A	1.581
Oficial 2. ^a Advo./Oper. Perf.	Admón. Cont. Per. P.D.	B	1.616
Oficial 2. ^a Advo./Oper. Perf.	Admón. Cont. Per. P.D.	C	1.650
Oficial 1. ^a Advo./Oper. Perf.	Admón. Cont. Per. P.D.	A	1.658
Oficial 1. ^a Advo./Oper. Perf.	Admón. Cont. Per. P.D.	B	1.696
Oficial 1. ^a Advo./Oper. Perf.	Admón. Cont. Per. P.D.	C	1.733
Jefe 2. ^a Advo./Prog. Anal. P.D.	Admón. Cont. Per. P.D.	A	1.803
Jefe 2. ^a Advo./Prog. Anal. P.D.	Admón. Cont. Per. P.D.	B	1.846
Jefe 2. ^a Advo./Prog. Anal. P.D.	Admón. Cont. Per. P.D.	C	1.889
Jefe 1. ^a Advo./Prog. Anal. P.D.	Admón. Cont. Per. P.D.	A	1.927
Jefe 1. ^a Advo./Prog. Anal. P.D.	Admón. Cont. Per. P.D.	B	1.975
Jefe 1. ^a Advo./Prog. Anal. P.D.	Admón. Cont. Per. P.D.	C	2.023
Calcador/Aux. Organiz./Aux. Lab.	Técnicos no Titu.	A	1.456
Calcador/Aux. Organiz./Aux. Lab.	Técnicos no Titu.	B	1.485
Calcador/Aux. Organiz./Aux. Lab.	Técnicos no Titu.	C	1.514
Auxiliar Topógrafo	Técnicos no Titu.	A	1.534
Auxiliar Topógrafo	Técnicos no Titu.	B	1.569
Auxiliar Topógrafo	Técnicos no Titu.	C	1.601
Delin. 2. ^a /Téc. Org. 2. ^a /Anal. 2. ^a	Técnicos no Titu.	A	1.608
Delin. 2. ^a /Téc. Org. 2. ^a /Anal. 2. ^a	Técnicos no Titu.	B	1.643
Delin. 2. ^a /Téc. Org. 2. ^a /Anal. 2. ^a	Técnicos no Titu.	C	1.678
Topógrafo 2. ^a	Técnicos no Titu.	A	1.704
Topógrafo 2. ^a	Técnicos no Titu.	B	1.743
Topógrafo 2. ^a	Técnicos no Titu.	C	1.783
Delin. 1. ^a /Téc. Org. 1. ^a /Anal. 1. ^a	Técnicos no Titu.	A	1.686
Delin. 1. ^a /Téc. Org. 1. ^a /Anal. 1. ^a	Técnicos no Titu.	B	1.725
Delin. 1. ^a /Téc. Org. 1. ^a /Anal. 1. ^a	Técnicos no Titu.	C	1.764
Topóg. 1. ^a /Anal. 1. ^a J.E./Delin. 1. ^a J.E.	Técnicos no Titu.	A	1.792
Topóg. 1. ^a /Anal. 1. ^a J.E./Delin. 1. ^a J.E.	Técnicos no Titu.	B	1.835
Topóg. 1. ^a /Anal. 1. ^a J.E./Delin. 1. ^a J.E.	Técnicos no Titu.	C	1.877
Topógrafo 1. ^a Jefe de Equipo	Técnicos no Titu.	A	1.899
Topógrafo 1. ^a Jefe de Equipo	Técnicos no Titu.	B	1.947
Topógrafo 1. ^a Jefe de Equipo	Técnicos no Titu.	C	1.994
Auxiliar Laboratorio	Téc. no Titu. T.D.	A	1.456
Auxiliar Laboratorio	Téc. no Titu. T.D.	B	1.485
Auxiliar Laboratorio	Téc. no Titu. T.D.	C	1.514
Analista 2. ^a	Téc. no Titu. T.D.	A	1.608
Analista 2. ^a	Téc. no Titu. T.D.	B	1.643
Analista 2. ^a	Téc. no Titu. T.D.	C	1.678
Analista 1. ^a	Téc. no Titu. T.D.	A	1.686
Analista 1. ^a	Téc. no Titu. T.D.	B	1.725
Analista 1. ^a	Téc. no Titu. T.D.	C	1.764
Jefe Guardas Jurados/Ayte. Seguridad	Téc. Especialistas	A	1.980
Jefe Guardas Jurados/Ayte. Seguridad	Téc. Especialistas	B	2.031
Jefe Guardas Jurados/Ayte. Seguridad	Téc. Especialistas	C	2.080
Técnico Explora./Técnico Organiz.	Téc. Especialistas	A	2.064
Técnico Explora./Técnico Organiz.	Téc. Especialistas	B	2.117
Técnico Explora./Técnico Organiz.	Téc. Especialistas	C	2.170
Jefe Equipo Servicios Especiales	Téc. Especialistas	A	1.791
Jefe Equipo Servicios Especiales	Téc. Especialistas	B	1.835
Jefe Equipo Servicios Especiales	Téc. Especialistas	C	1.877
Jefe Obras y Transp./J. Ser. Esp.	Téc. Especialistas	A	2.027
Jefe Obras y Transp./J. Ser. Esp.	Téc. Especialistas	B	2.078
Jefe Obras y Transp./J. Ser. Esp.	Téc. Especialistas	C	2.129
J. Turno/J. Taller/Enc. Mant. Lav.	Téc. Especialistas	A	2.184
J. Turno/J. Taller/Enc. Mant. Lav.	Téc. Especialistas	B	2.242
J. Turno/J. Taller/Enc. Mant. Lav.	Téc. Especialistas	C	2.301
Topógrafo Jefe	Téc. Especialistas	A	2.099
Topógrafo Jefe	Téc. Especialistas	B	2.154
Topógrafo Jefe	Téc. Especialistas	C	2.208
Jefe Turno Lavadero	Téc. Especial. T.D.	A	2.184
Jefe Turno Lavadero	Téc. Especial. T.D.	B	2.242
Jefe Turno Lavadero	Téc. Especial. T.D.	C	2.301
Vigilante 2. ^a	Téc. Especial. T.D.	A	2.375
Vigilante 2. ^a	Téc. Especial. T.D.	B	2.439
Vigilante 2. ^a	Téc. Especial. T.D.	C	2.503
Vigilante 1. ^a	Téc. Especial. T.D.	A	2.522
Vigilante 1. ^a	Téc. Especial. T.D.	B	2.592
Vigilante 1. ^a	Téc. Especial. T.D.	C	2.662

Tabla antigüedad

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.

Grupo Laboral	Trienio		
	T.C.	T.D.	J.P.
Técnicos Especialistas	-	28	26
Obreros Mina	-	28	-
Mantenimiento Interior	-	28	-
Técnicos no Titulados	-	28	26
Mantenimiento Exterior y Lavadero	-	28	26
Administración y Contabilidad	-	-	26
Subalternos	26	28	26

9525 RESOLUCION de 7 de marzo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Aiscondel, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Aiscondel, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 28 de abril de 1987, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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, 7 de marzo de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE «AISCONDEL, S. A.»

DISPOSICION GENERAL

Las normas del presente Convenio están constituidas por las disposiciones de carácter general comprendidas en el título primero del presente texto, que serán aplicables a todos los Centros de trabajo, y las normas comprendidas en el título II, que serán de aplicación exclusiva al Centro de trabajo en cada una especificado.

TITULO PRIMERO

Normas de carácter general, aplicables a todos los Centros de trabajo

CAPITULO PRIMERO

Condiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*-El presente Convenio Colectivo regirá en todos los Centros de trabajo establecidos en España por «Aiscondel, Sociedad Anónima».

Art. 2.º *Ámbito funcional y personal.*-Las normas comprendidas en este Convenio afectarán a la totalidad del personal de la plantilla de «Aiscondel, Sociedad Anónima». Durante la vigencia de este Convenio no podrá negociarse ningún otro.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*-El presente Convenio iniciará su vigencia a 1 de enero de 1987 y tendrá una duración de tres años, hasta el 31 de diciembre de 1989, prorrogándose a su término, tácita y sucesivamente, por períodos de un año si no fuera denunciado por escrito por las partes con dos meses de antelación al término del plazo inicial pactado o de cualquiera de sus prórrogas. En el caso de denuncia, la Empresa se compromete a iniciar la negociación dentro del último mes de vigencia del Convenio.

Art. 4.º *Comisión Paritaria.*-La propia Comisión deliberadora del presente Convenio queda constituida y asume las funciones y facultades de interpretación, asignadas por la Ley de Comisión Paritaria. Dada la desproporción de miembros existentes entre las representaciones social y económica, cada una de las mismas dispondrá globalmente de un solo y único voto. Dicha Comisión en el segundo semestre de 1989 deberá reunirse conjuntamente con Técnicos de la Empresa y de las Centrales Sindicales, a fin de estudiar el grado de cumplimiento del Convenio y sus repercusiones en el seno de la Empresa.

Art. 5.º *Naturaleza de las condiciones pactadas.*-Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 6.º *Garantía personal.*-Se respetarán las situaciones personales que en concepto de percepción de cualquier clase en su totalidad y computadas anualmente sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal.

Art. 7.º *Absorción.*-Las condiciones de todo orden que se establecen en este Convenio con carácter mínimo absorberán y compensarán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de su existencia. El exceso que pudiere producirse, computadas en cifras anuales las cantidades recibidas legal o convencionalmente por todos los conceptos, se mantendrán con el mismo carácter con que fue concedido.

Art. 8.º *Compensación.*-Las normas legales y resoluciones de toda clase que supongan en el futuro una variación de todos o algunos de los conceptos pactados o que supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto a la nueva situación, consideradas en su totalidad de forma anual y reducidas a precio-hora trabajada superen la establecida en este Convenio. En caso contrario, se considerarán dichos conceptos compensados y absorbidos por las mejoras pactadas.

Art. 9.º *Derecho supletorio.*-En las materias no reguladas por el presente Convenio y por los anexos de cada Centro de trabajo, regirá, como derecho supletorio, el Estatuto de los Trabajadores y el vigente Convenio General de la Industria Química.

CAPITULO II

Jornada de trabajo y permisos

Art. 10.

1. Jornada: La jornada anual máxima será de mil ochocientas dieciséis horas en 1987 y mil ochocientas ocho horas en 1988, salvo que el Convenio General para la Industria Química determine una jornada inferior para dichos años, en cuyo caso sería ésta la aplicable. En 1989, la jornada anual será la prevista en el citado Convenio para tal año. En tanto en cuanto la jornada máxima legal determinada con carácter general sea de cuarenta horas de trabajo a la semana, dentro de la jornada continua de ocho horas establecida en «Aiscondel, Sociedad Anónima», se disfrutará de media hora de descanso, que se considerará como de trabajo efectivo.

La jornada de trabajo se cumplirá con sujeción al calendario laboral y la organización actuales de cada Centro de trabajo, disfrutándose las horas de trabajo en exceso realizadas sobre la jornada anual pactada, antes del día 31 de enero siguiente del año en que se hayan realizado, salvo acuerdo de las partes.

2. Permisos retribuidos: Se disfrutarán los previstos en el Convenio General para la Industria Química, con respeto, en todo caso, de situaciones de mejor derecho adquirido.

CAPITULO III

Régimen económico y de retribuciones

Art. 11. Incrementos salariales.

A) 1987.-1) Sobre los conceptos salariales de 1986, ya revisados, se aplicará un incremento del 5,75 por 100, cuyo importe se añadirá a plus Convenio o plus individual, según el Centro de trabajo de que se trate, y cuya incorporación ya responden las tablas salariales que figurarán en los anexos correspondientes.

2) Se aplicará y distribuirá asimismo en cada Centro de trabajo un 0,25 por 100 de incremento sobre la masa salarial del año anterior, el cual queda ya incorporado en la forma y pluses que asimismo figuran en los anexos correspondientes.

B) 1988.-1) Las tablas de salarios serán incrementadas al mismo porcentaje acordado para el próximo año por el Convenio General para la Industria Química, sin reserva de cantidad alguna, cuyo importe se aplicará al plus Convenio o plus individual, según el Centro de trabajo de que se trate. En su caso, y a los solos efectos de cálculo del incremento dicho, los valores de las tablas de 1987