

Conservatorio de Zaragoza: Solfeo y Teoría de la Música; Conjunto Coral; Conjunto Instrumental; Historia de la Música; Historia de la Cultura y del Arte; Estética; Elementos de Acústica; Composición; Instrumentación; Contrapunto; Fuga; Armonía y Melodía Acompañada; Formas Musicales; Gregoriano; Folklore; Repentización. Transposición Instrumental y Acompañamiento; Música de Cámara; Dirección de Orquesta; Dirección de Coros; Piano; Violín; Violoncelo; Viola; Guitarra; Contrabajo; Órgano; Clavicín; Canto; Flauta; Oboe; Clarinete; Saxofón; Trompa; Trompeta; Trombón; Tuba; Percusión; Acordeón; Pedagogía Musical; Prácticas de Profesorado.

Madrid, 22 de julio de 1988.-P. D. (Orden de 2 de marzo de 1988).-El Secretario general de Educación, Alfredo Pérez Rubalcaba.

Ilima. Sra. Directora general de Centros Escolares.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

20260 RESOLUCION de 12 de julio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Minera Ebro Segre, Sociedad Anónima» (UMESA) y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Minera Ebro Segre, Sociedad Anónima» (UMESA), y sus trabajadores, que fue suscrito con fecha 31 de mayo 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 Convenio 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 julio de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Minera Ebro Segre, Sociedad Anónima» (UMESA) y sus trabajadores.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA «UNION MINERA EBRO SEGRE, SOCIEDAD ANONIMA», EN ANAGRAMA, UMESA, Y LOS TRABAJADORES DE LA MISMA, CORRESPONDIENTE AL AÑO 1988 Y 1989

CAPITULO PRIMERO

Normas generales

Artículo 1.º *Ambito territorial y funcional.*-El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa «Unión Minera Ebro Segre, Sociedad Anónima», en sus Centros de trabajo «Grupo Segre» y «Grupo Europa».

Art. 2.º *Vigencia.*-El presente Convenio tendrá una duración de dos años, entrando en vigor el 1 de enero de 1988 y finalizará el 31 de diciembre de 1989.

Art. 3.º *Denuncia.*-La denuncia del presente Convenio deberá hacerse con tres meses de antelación a la fecha de terminación de cualquiera de sus prórrogas en forma y modo procedente. Caso de no denunciarse en plazo su contenido se prorrogará automáticamente hasta la firma de nuevo Convenio.

CAPITULO II

Art. 4.º *Ascensos.*-Las vacantes de categoría superior que se produzcan en la Empresa serán cubiertas por los fijos en la plantilla de la categoría inmediatamente inferior.

El período de prueba será de seis meses y una vez finalizado el plazo, se le adjudicará automáticamente dicha categoría laboral, si ha demostrado durante el período de prueba la capacidad necesaria a juicio de la Empresa y conocimiento del Comité de Empresa.

En caso contrario, se reintegrará a su anterior categoría y antigua remuneración salarial.

El período de prueba quedará interrumpido en situación de incapacidad laboral transitoria, tanto de enfermedad como por accidente.

Art. 5.º *Aprendices.*-Son los trabajadores menores de dieciocho años, ligados en un contrato de trabajo especial en virtud del cual la Empresa se obliga a proporcionarles una formación profesional. El contrato de trabajo de aprendizaje se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 6.º *Jornada laboral.*-a) Trabajadores de interior, la jornada laboral será continuada, siendo de treinta y cinco horas semanales y de lunes a viernes en 1988 y 1989, a excepción del personal de servicios de interior y de preparación o conservación de la mina, en el caso de que surjan necesidades imperiosas de la Empresa.

b) Trabajadores del exterior, la jornada será continuada, siendo de cuarenta horas semanales, con dos días de descanso. El personal destinado al complejo del Lavadero efectuará trabajos en sábados, domingos y festivos, en turnos rotativos, en 1988 y 1989, disfrutando de los días de descanso reglamentarios dentro de la semana que preceden a los festivos.

El personal de jornada continuada tendrá derecho a un descanso de veinte minutos, según lo pactado para 1988 y 1989, que se computará como jornada a todos los efectos, sin que se efectúe descuento económico alguno de este tiempo a los trabajadores que preten sus servicios a jornal, sin que tampoco se abone cantidad alguna a los que lo presten a destajo. Para el personal, que realice su trabajo en interior, la jornada diaria, comienza y termina en bocamina. No obstante, para el número de horas del personal del exterior, así como para el tiempo de bocadillo, se estará en lo que dispongan en cada momento las Leyes que determinen los Organismos competentes. No obstante, también y para los años 1988 y 1989, el personal de jornada continuada seguirá disfrutando de los veinte minutos de descanso (bocadillo), aunque los Organismos competentes no lo den como tiempo computable, o bien lo dieran, fuese de tiempo inferior a los veinte minutos.

Art. 7.º *Vacaciones.*-El personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales de treinta días naturales. La Empresa y el Comité de Empresa o Delegados del Personal, en su caso, elaborarán un calendario de vacaciones antes del 31 de mayo de cada año.

La retribución de las vacaciones consistirá en una mensualidad del salario medio obtenido por cada trabajador, en los meses de abril, mayo y junio, de los ejercicios de 1988 y 1989. No serán computables a estos efectos, los importes de los trabajos de mantenimiento y conservación, aunque los mismos figuren en las correspondientes hojas de salario.

Art. 8.º *Horas extraordinarias.*-Si por necesidades imperiosas del servicio, se hubieran de realizar horas extraordinarias, así como las inexcusables de mantenimiento y conservación (estructurales), éstas serán abonadas a razón de 796 pesetas hora, en el interior, y 597 pesetas hora, en el exterior.

Art. 9.º *Licencias.*-Se concederán en todas las circunstancias que quedan contempladas en la Legislación vigente.

Art. 10.º *Excedencias.*-El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a una excedencia voluntaria cuando lleve trabajando en la Empresa un mínimo de dos años. El tiempo de excedencia no deberá ser inferior a tres meses, ni superior a un año. La Empresa podrá denegar la excedencia cuando las peticiones excedan de un 10 por 100 del grupo profesional. En el supuesto de no poderse computar el tanto por ciento antes mencionado, siempre deberá admitirse, al menos, una propuesta.

El trabajador en situación de excedencia deberá solicitar su reingreso en la Empresa con una antelación superior a treinta días, cuando el tiempo de excedencia supere los seis meses, y de quince días en los demás casos.

El trabajador que no solicite el reingreso en la Empresa en los plazos señalados causará baja definitiva en la Empresa.

El trabajador que se encuentre en situación de excedencia y solicite el reingreso, este será automático, conservando la misma categoría y especialidad que tuviese con anterioridad y la Empresa deberá destinarlo a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, que tengan la categoría de hijos en plantilla, podrán solicitar con carácter preferente y sin limitación de número excedencias voluntarias, en el supuesto de enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos, justificándolo debidamente con el tiempo necesario. Durante el período de excedencia no se percibirá sueldo alguno y quedará congelada la antigüedad.

Estas excedencias se computarán a efectos del 10 por 100 a que se refiere el párrafo primero del presente artículo.

Art. 11.º *Movilidad geográfica.*-Se adjunta como anexo al presente Convenio Colectivo el acta de la Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, de fecha 15 de marzo de 1988.

Movilidad funcional.-La Empresa podrá trasladar, por tiempo parcial, a un trabajador a trabajos de categoría superior con el correspondiente plus equiparado a dicha categoría, por el tiempo necesario que dure el mismo hasta un máximo de seis meses. Este supuesto será siempre de acuerdo con el consentimiento del trabajador y con conocimiento del Comité de Empresa.

Art. 12. *Seguridad e higiene en el trabajo.*-Se cumplirá en todo lo que queda contemplado en la Legislación vigente.

De conformidad con lo regulado por el Estatuto del Minero, el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo queda formado por los siguientes miembros:

Presidente: Don Paulino Pérez Alegre.
 Delegado de Seguridad: Don Joaquín Soler Moncada.
 Vicepresidente: Don Raimundo Catalán Beltrán.
 Vocales trabajadores: Don Santiago Godia Pons, don José A. Sánchez Navarro y don Francisco Sánchez Mohino.
 Vocales de Empresa: Don José Fontanellas Tantull y don Juan Trenchs Ramón.
 Secretario: Don Antonio Arago Galtote.
 Médico de Empresa: Doctora doña Rosa María Mejón Berges.

Asimismo se continuarán los cursillos especializados, de la Brigada de Salvamento y Socorrismo para Minas, compuesta por 12 trabajadores, un vigilante, el Delegado de Seguridad y al mando un Ingeniero Técnico, que con carácter altruista y voluntario formen parte de la misma, según el acuerdo con el Comité de Empresa.

Se equipara y abastecerá del material necesario para el aseo y limpieza del personal, que consistirá en una botella de gel al mes y una toalla al año, entregándose ésta en el mes de julio de cada anualidad. La presidencia tendrá una vigencia de seis meses, siendo de carácter rotativo entre la representación de la Empresa y la representación de los trabajadores.

CAPITULO III

Condiciones económicas

Art. 13. *Antigüedad.*-El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio en la Empresa, consistentes en quinquenios y en la cuantía de 25 pesetas por día efectivo de trabajo.

Art. 14. *Salarios.*-Se fijan como salarios los señalados en el anexo de la tabla salarial del presente Convenio.

Además de los salarios fijados en el anexo, todos los trabajadores tendrán derecho a la percepción del carbón según lo dispuesto en la Ordenanza Laboral, o en su defecto, la percepción de 12.800 pesetas, siempre que reúnan las condiciones previstas en dicha Ordenanza Laboral.

En el supuesto de que lleven menos de un año de permanencia en la Empresa, recibirán la parte proporcional correspondiente.

Los trabajadores que así lo deseen podrán solicitar en la oficina del Centro de trabajo, hasta el 15 de cada mes, un anticipo a cuenta de sus salarios, según las condiciones legisladas.

El pago de los salarios correspondientes a cada uno de los meses serán abonados, como máximo, dentro de los seis días hábiles del mes siguiente, contando como inhábil el sábado.

Art. 15. *Pagas extraordinarias.*-La Empresa abonará a todos los trabajadores a su servicio una paga extraordinaria en verano, el 15 de julio, y otra el 15 de diciembre, equivalentes ambas, a veintidós días de salario medio obtenido por cada trabajador en los tres meses efectivos de trabajo anteriores al mes de devengo. Para este cómputo, no se tendrán en cuenta las cantidades abonadas en concepto de trabajos encuadrados en plus de mantenimiento y conservación, y gratificaciones especiales.

Asimismo se abonará el 1 de mayo una gratificación de 2.100 pesetas a cada uno de los trabajadores.

En el supuesto de llevar menos de un año de permanencia en la Empresa, percibirá la parte proporcional correspondiente.

Art. 16. *Transporte.*-En concepto de plus de transporte se abonará a los trabajadores la cantidad de 247 pesetas por día efectivo de trabajo.

Si durante la vigencia del presente Convenio el carburante se incrementara en el precio, la Empresa abonará sobre el plus de transporte (247 pesetas), el mismo porcentaje que hubiere aumentado el carburante, teniendo como base el precio vigente en 1 de enero de 1988.

Art. 17. *Ropa de trabajo.*-La Empresa entregará a todo el personal la ropa necesaria para el desempeño del trabajo. Esta consistirá, cada año, en tres pantalones cortos o bañador, un conjunto de cazadora y pantalón o mono, a elegir y para ello se confeccionará un impreso que el trabajador rellenará, indicando tipo o tipos de prenda, talla etc., firmando el pedido, así como firmando a la recepción del mismo. Entregándose dichas prendas durante el mes de octubre. A los picadores, estibadores y personal del tajo mecanizado, se les facilitará, asimismo, rodilleras adecuadas.

La Empresa proporcionará un par de botas al año, adecuadas según la labor que realice de acuerdo con su actividad.

Asimismo la Empresa dotará de un anorak, cada tres años, a cada trabajador, entregándose éste durante el mes de octubre del año a que corresponda.

Por el motivo de facilitar la ropa y botas de trabajo, se exige que la misma sea usada en el mismo Centro de trabajo y la devolución de las prendas inservibles. Al trabajador que no las use, no se le facilitará en

el próximo año, como asimismo al que no devuelva las prendas inservibles.

CAPITULO IV

Art. 18. *Derechos y garantías sindicales. Derechos sindicales de los trabajadores.*-Se estará en todo momento a lo que disponga la legislación vigente.

Art. 19. *Derechos de los Delegados del personal.*-Se estará en todo momento a lo que disponga la legislación vigente.

A petición del Comité de Empresa, les será facilitada por la Empresa los modelos TC1/4 y el TC2/4 de cotización a la Seguridad Social, como asimismo el justificante de pago del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

Dada la imposibilidad de efectuar asambleas en horas de trabajo, debido al sistema del mismo, los Delegados de los trabajadores podrán convocarlas fuera de las mismas, previa notificación a la Empresa.

CLAUSULAS ADICIONALES

Art. 20. *Comisión Paritaria.*-Se crea la Comisión Paritaria compuesta por cuatro miembros de cada una de las partes y presidida alternativamente por cada una de ellas, por las siguientes funciones específicas:

- Interpretación del presente Convenio.
- Arbitraje de las cuestiones y problemas derivados de la interpretación del mismo, sometidos a consideración por cualquiera de las dos partes.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- La Comisión tendrá su domicilio en la calle Historiador Josep Lladonosa, número 6, bajos, de Lérida.
- La Comisión se reunirá, obligatoriamente, a petición de cualquiera de las dos partes, en el plazo máximo de siete días. A las reuniones de la Comisión, podrán asistir los asesores de las respectivas representaciones deliberantes, siempre y cuando hayan intervenido en la negociación del Convenio personalmente.

Art. 21. *Condiciones más beneficiosas.*-Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones, situaciones actuales implantadas individualmente entre Empresa y trabajadores que en su conjunto y cómputo anual estén en condiciones más beneficiosas, deberán respetarse en su integridad.

Art. 22. *Publicidad.*-La Empresa tendrá expuesto en sus Centros de trabajo, y en lugar visible, un ejemplar del presente Convenio para debido conocimiento de los trabajadores.

Asimismo se colocarán en zonas visibles carteles recordando la peligrosidad, instando todo momento a la precaución como medida básica de seguridad para la evitación de accidentes.

Art. 23. *Normas subsidiarias.*-En todo lo no regulado en el presente Convenio y con carácter subsidiario, se regirá en lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de la Minería del Carbón, Estatuto del Minero y demás Legislación vigente.

Art. 24. *Recibos de pagos de salarios.*-Es ineludible obligación que los recibos de los salarios se extiendan en los modelos oficiales o autorizados con reflejo claro y concreto de los conceptos retributivos devengados por el trabajador, debidamente desglosados y con especificación de las retenciones practicadas, prestaciones de la Seguridad Social abonadas, así como las bases por las que se cotiza, entregándose al trabajador el duplicado de dicha hoja de salarios.

Los finiquitos serán entregados al trabajador con setenta y dos horas de antelación al cese, a fin de que pueda efectuar las oportunas consultas legales.

Art. 25. *Código de conducta.*-Las relaciones laborales han de discurrir en todo momento por cauces de igualdad mutua, respeto y diálogo. Como principio inicial de este código de conducta, será considerada vejatoria para los trabajadores cualquier tipo de manifestación paternalista que encubra en el fondo discriminación y división entre los mismos, así como cualquier premio o incentivo por fidelidad a la Empresa.

Cualquier innovación por parte de la Empresa en cuanto a horario, cambio de trabajo, turnos y demás, deberá ser informada a los representantes de los trabajadores, y con la autorización previa de la autoridad laboral.

Art. 26. *Compensación y absorción.*-Las mejoras económicas de todo orden que se establezcan en el presente Convenio, serán compensables y absorbibles con los aumentos de retribuciones que cualquiera que sea su carácter se establezcan con las normas legales posteriores a la fecha de entrada en vigor del mismo.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrá eficacia práctica, si, globalmente consideradas y en cómputo anual, superan el nivel total del mismo.

Art. 27. *Absentismo.*-Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Conscientes, tanto por el Comité de Empresa como por parte de UMESA, del grave problema que supone el absentismo para la correcta organización y distribución del trabajo, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad, se comprometen ambas partes a que se haga todo lo posible para suprimir el absentismo injustificado.

No se considerará absentismo en los casos de licencias legalmente tipificadas en el artículo noveno.

Art. 28. *Funciones asignadas a cada una de las categorías profesionales de la fase mecanizada. (Tajos Convencionales.)*

a) Relevo de extracción de carbón.

Picadores: Tendrán como misión la extracción completa del carbón en los talleres en que se haya disparado la pega, así como la preparación y alineación del frente del carbón.

La labor de extracción comprenderá:

Colocación de bastidores, depositar sobre transportador blindado, tanto el carbón que esté junto a él, como el que por algún motivo se haya desplazado fuera del radio de acción del mismo y que haya que ir a buscarlo (se entiende que cada picador efectuará esta labor en la zona que se le haya adjudicado) y terminación del trabajo para que el relevo siguiente pueda desarrollar el suyo, salvo casos de fuerza mayor.

Recuperar las mampostas que por efectos de la voladura del carbón sean desplazadas hacia la hundida y taponada por la pega, buscándolas siempre bajo techo seguro del último bastidor y hasta donde llega el brazo y la pala del picador, procurando que éstas queden de una manera visible y cada una de ellas en su línea correspondiente para el recuento diario del hierro.

El picador que se encuentre sometido a la búsqueda de estas mampostas para completar su línea y ésta sea infructuosa hasta la finalización de la jornada, su trabajo será compensado económicamente por los perjuicios derivados de esta actuación y el tiempo invertido en su recuperación por la pérdida del destajo pertinente.

En caso de encontrarse la mamposta recibirá el salario correspondiente al trabajo realizado.

(Según acuerdo del Comité de Empresa, la Empresa y el Secretario de la FRM-UGT, don Luis Martínez Ungallo, de fecha 20 de junio de 1985), según acta que se transcribe literalmente:

20 de junio de 1985: En la reunión mantenida entre la Dirección de la Empresa y representantes de los trabajadores, celebrada el día de la fecha, se ha llegado a los siguientes acuerdos:

Atendiendo a la seguridad de los tajos, en función a los elementos a la entibación y habiendo dos líneas derechas y una tumbada, ésta que se encuentra en el tajo para tajo para aumentar el grado de seguridad ante el hecho efecto que intrínsecamente va ligado a cualquier fenómeno de hundimiento que se pueda provocar y servir de elemento de seguridad en el armado y hundimiento de los tajos, éstas, por efectos de voladura, son desplazados hacia la hundida y tapadas por la pega, por lo que los picadores destinados a la extracción del carbón de las explotaciones se comprometen de descubrir estas mampostas buscándolas siempre bajo el techo seguro del último bastidor y hasta donde llegue el brazo y la pala del picador. Procurando que éstas queden de manera visible y cada una en su línea correspondiente para el recuento diario del hierro, que, por otra parte, ocasiona un riesgo por la disminución de la seguridad.

El picador que se encuentre sometido a la búsqueda de esta mamposta para completar la línea y su búsqueda sea infructuosa hasta la finalización de la jornada, será compensado económicamente, por los perjuicios derivados de esta actuación, en el tiempo invertido en su búsqueda por la pérdida del destajo pertinente. En caso de encontrarse la mamposta recibirá el salario correspondiente al trabajo realizado.

2.º La Empresa se compromete a no tomar ningún tipo de represalia.

3.º La negociación del Convenio Colectivo, día 26 de junio del año actual.

4.º Los dos días serán negociados en el Convenio Colectivo a establecer.

Asimismo el picador que en su zona observara posibilidad de desprendimiento del techo o alteraciones subsanables en el muro deberá sanearlo y, en su caso, colocar las mampostas y bastidores que hicieran falta y recuperarlos de la fila trasera. Si a entender del director facultativo o vigilante existieran zonas de más picadas de lo normal, los picadores deberán, en lo posible, separarlas del carbón arrojándolas hacia el hundimiento.

Si por causas ajenas a la voluntad de la Empresa no se pudieran efectuar algunos de los trabajos, el personal pasaría a las labores de tipo «sin mecanizar» no convencional, con las condiciones económicas previstas para dicha labor.

Entibadores: Su labor consistirá en:

1. Recuperación y nueva colocación del posteo, comprobar la perfecta marcha de los transportadores blindados en talleres, así como el de la galería.

2. correr el transportador blindado diariamente hasta el frente del carbón.

3. Suplir las deficiencias, en su caso, que hubieran quedado del relevo anterior.

4. Este equipo se encargará, si fuere necesario, de dar los tiros que se marcasen al techo en la parte trasera, si ésta no hundiese correctamente.

5. Otros trabajos complementarios en sus tajos.

Si por causas ajenas a la voluntad de la Empresa no se pudieran efectuar alguno de los trabajos, el personal pasaría a la labor de extracción «sin mecanizar», con las condiciones económicas previstas para dicha labor que rigen actualmente.

Perforistas o barrenistas y artilleros de tajos: Su labor consistirá en:

1. Apertura de barrenos suficientes con sus correspondientes agujeros, así como los de las perpuntas de fuga en los tajos y el cargar los mismos.

2. Suplir deficiencias que, en su caso, hubieran quedado del relevo anterior.

3. Disparo de todos los tiros, previa comprobación de las líneas de conexión por el artillero de turno.

4. otros trabajos de tipo complementario.

Si por causas ajenas a la voluntad de la Empresa no se pudieran efectuar alguno de los trabajos, el personal pasaría a las labores de extracción «sin mecanizar», con las condiciones económicas previstas para dicha labor y que rigen en la actualidad.

Para todos los casos, la determinación de causas de fuerza mayor serán a juicio de la Empresa y con conocimiento del Comité de Empresa.

Picadores fase manual: Su labor consistirá en la extracción completa del carbón del tajo, depositándolo sobre vagón en el punto de carga, sanear y apuntalar con la máxima seguridad la zona de explotación.

Picadores fase manual descargando carbón producido sobre transportador blindado: Su labor consistirá en la extracción completa del carbón del tajo, depositándolo sobre transportador blindado, apuntalar con la máxima seguridad la zona de explotación, sanear los techos de la misma y otros trabajos complementarios.

Palistas: Su labor consistirá en depositar sobre vagón, cinta transportadora o transportador blindado el carbón estéril extraído del avance, como, asimismo, suplir deficiencias de los avanzistas consistentes en retoque en carbón, techos, muros y otros trabajos complementarios de su categoría.

Ayudantes palistas: Su misión consistirá en maniobras y ayudas que complementen la labor del palista hasta su definitivo cargue y otros trabajos complementarios.

Avancistas fase convencional: Su labor consistirá en apertura de agujeros correspondientes, carga de explosivos y diferenciación del carbón y estéril.

Avancistas sin diferenciación: Su labor consistirá en apertura de agujeros correspondientes, carga de explosivos, sin diferenciar carbón y estéril.

Avancistas cargando manualmente sobre transportador blindado: Su labor consistirá en apertura de agujeros correspondientes, carga de explosivos y carga diferenciada de carbón y estéril sobre transportador blindado, realizando manualmente disparo de tiros y otros trabajos complementarios; estos trabajos hacen un ciclo completo.

Se entiende que en el conjunto de trabajos de los avanzistas siempre uno de ellos tiene cartilla de artillero.

Todos los trabajadores que por una y otra causa vayan a fase de picador manual se les destinará a un caño en condiciones normales.

Todos los trabajadores que presten sus servicios en la fase manual podrán ser utilizados en cualquier momento en la fase mecanizada, o viceversa, para suplir las posibles bajas temporales o definitivas, tanto para suplir picadores, entibadores, cubriendo una baja temporal; una vez reingresado el trabajador cuya baja estaba cubriendo, se reintegrará a su trabajo inicial.

Cualquiera de los equipos en sus diferentes especialidades que trabajen en la fase mecanizada, al terminar su faena completa, es decir, trabajo terminado, ya sean picadores, barrenistas, artilleros, entibadores, con el visto bueno del vigilante, podrán salir del trabajo sin descontarles cantidad alguna, anotando diariamente la hora exacta.

Por el contrario, si al llegar a la hora de salida de su jornada de horario vigente no estuviera la faena completada en cualquiera de las especialidades, la Empresa podrá optar por dar como finalizada la jornada, o bien indicar al personal afectado la continuación de la labor hasta que queda totalmente finalizada, anotando, como en el caso anterior, la hora exacta.

Al final de cada mes se efectuará un recuento de horas, tanto a favor como en contra, tanto de la Empresa como del trabajador. En caso de ser favorable al trabajador, la Empresa no le efectuará descuento alguno; en caso de ser favorable a la Empresa, el exceso de horas estructurales las percibirán los trabajadores a razón de 1.155 pesetas cada hora.

Avancistas en galerías de extracción de tajos: Su labor consistirá en la descarga y entrada de la madera necesaria para hacer las llaves (10 ó 12), recuperar el hierro de la tercera línea en la zona de arbolación, hacer

el avance diario de 1,25 metros en el frente de galería, realce a techo y evacuación de escombros, perforación y colocación de cinco bulones a techo y alargar el transportador blindado en el frente, así como otros trabajos complementarios dentro de zona de trabajo diariamente.

Definición del tajo mecanizado con rozadora y sus apoyos: El tajo con rozadora se laboreará a dos turnos de producción y a dos turnos de preparación.

Los turnos de producción se encargarán de cerrar el ciclo completo en el tajo con la correspondiente extracción de carbón en el segundo relevo, quedando la rozadora en cabeza o cola del tajo.

Y los de preparación darán apoyo a las galerías de pata y cabeza para el avance diario del tajo, cubriéndolo en todas sus necesidades de acuerdo con el laboreo establecido en cada momento por la Dirección.

El laboreo del nicho es considerado, asimismo, como producción. Cabezas de pánzer, locomotoras, etcétera, lo serán de servicios.

La longitud del tajo es en la actualidad de 155 metros entre ejes de galerías.

Nocturnidad: No obstante de que la nocturnidad queda expresamente incluida en todos los salarios y destajos establecidos (Convenios de 1981, 1982, 1983, 1984, 1985, 1986 y 1987) en tal concepto, y mientras existan estas circunstancias, se abonará a todo el personal afectado y por este concepto un plus de 36 pesetas hora en las que tengan de horario nocturno.

Cláusula de revisión salarial: Al igual que en el Convenio de 1987, en todos los aumentos de la totalidad de las percepciones se ha tenido en cuenta el posible incremento del IPC y, por consiguiente, las retribuciones pactadas en el presente Convenio se abonarán durante toda la vigencia del mismo sin experimentar incremento alguno.

Todas las retribuciones a que se refieren los párrafos y artículos reseñados en el presente Convenio, como asimismo las señaladas en la tabla salarial del anexo, son brutas, efectuándose sobre todas ellas las deducciones correspondientes por la Seguridad Social e IRPF.

ANEXO

TABLA SALARIAL

Picadores fase mecanizada:

Salario base mensual a partir de los 120 metros cuadrados iniciales cada mes: 68.426 pesetas.

Primera fase: Se establece para los 60 metros cuadrados siguientes la cantidad de 458 pesetas y el exceso de estos últimos pasa a la segunda fase, de acuerdo con el escalado siguiente: Segunda fase:

Hasta 134 metros cuadrados, a 541 pesetas metro cuadrado.
Desde 135 hasta 155 metros cuadrados, a 544 pesetas metro cuadrado.
Desde 156 hasta 176 metros cuadrados, a 546 pesetas metro cuadrado.
Desde 177 hasta 197 metros cuadrados, a 549 pesetas metro cuadrado.
Desde 198 hasta 218 metros cuadrados, a 553 pesetas metro cuadrado.
Desde 219 hasta 239 metros cuadrados, a 558 pesetas metro cuadrado.
Desde 240 metros cuadrados y sucesivos, a 567 pesetas metro cuadrado.

Avancistas:

Salario base mensual a partir de los 22 metros lineales iniciales de avance, con diferenciación de estéril y carbón, percibirá cada mes: 68.426 pesetas.

Los metros lineales de exceso se pagarán a 2.159 pesetas metro lineal. Los avancistas de las galerías de extracción en tajo percibirán por ciclo completo de trabajo diario y terminado la cantidad de 4.098 pesetas.

Palistas:

Salario base mensual: 68.426 pesetas.

El metro lineal de avance cargado sobre vagón, cinta transportadora, transportador blindado, a 418 metro lineal.

Ayudantes palistas:

Salario base mensual: 62.068 pesetas.

El metro lineal de avance, consistente en maniobras y ayudas que complementen la labor del palista hasta su definitivo cargue, a 418 pesetas metro lineal.

Entubadores:

Salario base mensual a partir de los 134,40 metros lineales iniciales cada mes: 68.426 pesetas.

Primera fase: Se establece para los 67,20 metros lineales siguientes la cantidad de 408 pesetas metro lineal; el exceso de metros de estos últimos pasarán a la segunda fase, de acuerdo con el escalado siguiente:

Segunda fase:

Hasta 134,30 metros, a 481 pesetas.
Desde 134,40 hasta 144,80 metros, a 482 pesetas.
Desde 144,90 hasta 155,30 metros, a 483 pesetas.
Desde 155,40 hasta 165,80 metros, a 484 pesetas.
Desde 165,90 hasta 176,30 metros, a 485 pesetas.
Desde 176,40 hasta 186,80 metros, a 486 pesetas.
Desde 186,90 metros y sucesivos, a 487 pesetas.

Barrenistas:

Salario base mensual a partir de los 268,80 metros lineales cada mes: 68.426 pesetas.

Primera fase: Se establece para los 134,40 metros lineales siguientes la cantidad de 205 pesetas metro lineal y el exceso de estos últimos pasa a la segunda fase, de acuerdo con el escalado siguiente:

Segunda fase:

Hasta 281,30 metros, a 239 pesetas.
Desde 281,40 hasta 386,30 metros, a 240 pesetas.
Desde 386,40 hasta 415,70 metros, a 241 pesetas.
Desde 415,80 hasta 457,70 metros, a 243 pesetas.
Desde 457,80 hasta 499,70 metros, a 244 pesetas.
Desde 499,80 hasta 541,70 metros, a 245 pesetas.
Desde 541,80 metros y sucesivos, a 246 pesetas.

Turno de disparo (dinamiteros):

Salario base mensual: 68.426 pesetas.

Se complementa diariamente su salario con una prima de destajo de 4.098 pesetas, cuyo destajo consiste en la arbolación de tres llaves de madera, separadas por un relleno de material de dos a una, esta última definiendo el hastial de la galería, los consiguientes barrenos para levantar el muro de capa a piso de galería, colocación de la vía correspondiente, entrada y descarga de la madera necesaria y la carga en vagones del material resultante que no cupiese en la arbolación. Disparo y descarga de las distintas voladuras en los tajos y control de la evacuación del mineral a exterior a través de los transportadores blindados y cintas, así como otros trabajos complementarios hasta considerar faena terminada.

Picadores fase manual:

Salario base mensual: 68.426.

A partir de las 61 toneladas, las restantes se devengarán a 985 pesetas tonelada.

Picadores fase manual cargando sobre transportador:

Salario base mensual: 68.426 pesetas.

Para la determinación del destajo, se acordará en cada ocasión el exceso de metros cuadrados.

Ayudantes mineros y Ayudantes picadores:

Salario base mensual: 66.253 pesetas.

En concepto de destajo, la cantidad a percibir será de 410 pesetas por día efectivo de trabajo terminado, de acuerdo con el ritmo normal de la mina, salvo casos de fuerza mayor.

PERSONAL A JORNAL PARA LAS CATEGORIAS SIGUIENTES

Vieros o camioneros, conductores de camión, maquinistas de locomotora, plaza exterior, cabrestante, tolvas, cargue, báscula, vaciado y molino mantenimiento, Oficiales electricistas y mecánicos de exterior, palistas de exterior y otros:

Salario base mensual: 74.782 pesetas.

En concepto de destajo, la cantidad a percibir será de 419 pesetas por día de trabajo efectivo terminado, de acuerdo con el ritmo normal de la mina, salvo casos de fuerza mayor.

Oficiales de primera electromecánicos interior:

Salario base mensual: 68.426 pesetas.

En concepto de destajo tendrá el coeficiente del 0,90 establecido para el tajo mecanizado con rozadora.

Según acuerdo pactado entre electromecánicos y Empresa en su día.

Peones de interior:

Salario base mensual: 61.714 pesetas.

En concepto de destajo, la cantidad a percibir será 419 pesetas por día efectivo de trabajo terminado, de acuerdo con el ritmo normal de la mina, salvo casos de fuerza mayor.

Aprendices de diecisiete años:

Salario base mensual: 51.328 pesetas.

Aprendices de dieciséis años:

Salario base mensual: 44.333 pesetas.

Todo personal que por motivo de terminar un cuartel, zona o tajo se dedique expresamente a la labor del cambio de los cierres correspondientes a fase mecanizada convencional (mampostas, bastidores, transportadores blindados, ampliación o variación de cinta transportadora, etc.) a otro cuartel o tajo percibirá, independientemente de su categoría, su salario base más un incentivo o prima de 2.318 pesetas por día real de trabajo mientras dure dicho cambio, ya que en estos trabajos no se pueden determinar destajo alguno.

Personal destinado al tajo con tozadora:

El metro de avance del tajo mecanizado con rozadora entre las galerías 42 y 43 se valora en 2.650 pesetas metros, distribuido bajo la tabla de coeficientes, según puesto de trabajo siguiente:

	Coeficiente
Rozador	1,10
Ayudante Rozador	0,85
Electromecánico de primera	0,90
Electromecánico de segunda	0,85
Ayudante Electromecánica	0,50
Posteador	1,15
Entibador tajo	1,00
Ayudante Entibador	0,95
Cablista	0,80
Cabecera galería 43 G-43 tajo	1,10
Ayudante cabeza Pánzer	0,50
Cabecera avance G-43	1,00
Ayudante avance G-43	0,95
Cabecera cuadros G-43	1,15
Ayudante cuadros G-43	0,90
Llaves y vía G-43	0,85
Limpieza cintas	0,30
Nicho y arbolación Picador	1,20
Ayudante nicho y arbolación	1,15
Nicho-Cabecera	1,25
Locomotora G-42 y G-43	0,67
Realces G-42 Picador	0,90
Realces G-42 Artillero	0,85
Vigilante primera	1,35
Vigilante segunda	1,10

En el mes de diciembre de 1988, se reunirá la Comisión Paritaria para definir el número mínimo de personal en el tajo mecanizado con rozadora.

SALARIOS

Los salarios base mensual, de las distintas categorías profesionales, no incluidas en la tabla salarial anterior, y sujetas al puesto de trabajo que les acompaña, serán las siguientes:

	Pesetas
Posteador	68.426
Barrenista	68.426
Picador	68.426
Artillero	68.426
Entibador	68.426
Ayudante Barrenista	66.253
Ayudante Picador	66.253

INCENTIVOS DE PRODUCCION DE LA ROZADORA

Condiciones generales:

Descripción de roza o media roza.—Se entiende como roza completa el trabajo efectuado por la rozadora en su desplazamiento entre galerías de cabeza y cola de tajo, separadas 155 metros entre ejes de galerías, y a razón de 625 milímetros de profundidad de avance frontal en sus dos recorridos de ida y vuelta.

Se entenderá media roza el caso que la rozadora sólo efectúe un desplazamiento de ida y vuelta entre cabeza y cola o viceversa, sin regreso, por tanto, al punto de partida ni acabar de rozar el ciclo completo.

Entrando en vigor el 1 de abril de 1988, la roza o media roza adicional por relevo, que supere las dos normalmente establecidas por relevo, entendiendo siempre, que la máquina quedará, al finalizar el relevo en cabeza o cola del tajo, al final del segundo relevo.

En el supuesto caso que un relevo no diera una roza completa o media, además de las dos rozas normales por relevo, el relevo de la tarde se comprometerá a terminar esta roza adicional. Caso de no hacerlo no se computará la fracción menor de media roza, para el sobreprecio. Ejemplo: Relevo de la mañana, realiza 2 y 1/4 rozas; el relevo de la tarde realizará, como mínimo, 2 y 1/4. Se computará media roza, para el sobreprecio, siempre y cuando que el citado relevo de la tarde, realice las susodichas 2 rozas y 1/4. Se computará media roza, siempre que la suma de los dos relevos realicen 4 rozas y media.

Caso contrario. Ejemplo: Relevo de la mañana o viceversa, 2 rozas y 1/4; relevo de la tarde o viceversa, 1 roza y 3/4. El 1/4 de roza de la mañana no será computable para el sobreprecio, pero sí, para el precio normal de roza, por no sumar, entre los dos relevos, 4 rozas y media.

En todos los supuestos se estará bajo la dirección facultativa, para la autorización o no de estas rozas adicionales, para su realización.

Precio de la roza normas, 2.650 pesetas metro.

Precio de la roza adicional, + 50 por 100 = 3.975 pesetas metro.

Ejemplo: Mes que se haya realizado 45 metros, y en el supuesto caso que se hayan hecho 40 metros de rozas normales, éstas serán a 2.650 pesetas metro, y las 5 rozas adicionales serán a 3.975 pesetas metro.

Plus de producción.—En lo que hace referencia al presente año de 1988, y cualquiera que sea el sistema o método de trabajo o de explotación, se establece que por este concepto (plus de producción), siempre y cuando se consiga la producción mínima para 1988, la cantidad de 110.000 toneladas, se abonará a cada trabajador, excepto aprendices, la cantidad de 38.625 pesetas trimestrales. El plus de producción para 1989 se incrementará con el mismo porcentaje que aumente el IPC previsto para 1989.

Como quiera que el presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, para 1989 este plus de producción se incrementará en el mismo porcentaje que se aumente el precio del carbón que se suministre a centrales térmicas (es decir, el aumento del precio del carbón que marque la administración en la previsión del IPC del ejercicio siguiente, 1989).

En el supuesto caso de que en el cuarto trimestre no se consiguiera llegar a la cifra mínima de producción de 110.000 toneladas, se abonará a cada trabajador, excepto aprendices, a razón de una peseta por tonelada por trabajador, las toneladas obtenidas durante el cuarto trimestre.

Este plus de producción se abonará a cada trabajador proporcionalmente por los días efectivos trabajados, dentro de cada trimestre. Este plus de producción se abonará a cada trabajador en las fechas que a continuación se detallan:

Primer trimestre, se abonarán 38.625 pesetas, el 15/4.

Segundo trimestre, se abonarán 38.625 pesetas, el 15/7.

Tercer trimestre, se abonarán 38.625 pesetas, el 15/10.

Cuarto trimestre, se abonarán 38.625 pesetas, el 15/1 siguiente (este trimestre, en el supuesto caso de que se consiga la producción de 110.000 toneladas).

En lo que hace al Convenio Colectivo del año 1988 y 1989, y sucesivos, se respetará el abono de las cantidades de los tres primeros trimestres (primero de enero al 30 de septiembre) y para el cuarto trimestre se aplicará la misma fórmula que existe en el Convenio de 1987).

Prima de asistencia.—Se fija en 147 pesetas por día efectivo de trabajo. No se considerarán faltas de asistencia a los trabajadores en baja por accidente de trabajo. En caso de ausencias, se aplicará el siguiente baremo:

Por una falta de asistencia se pagarán 122 pesetas por día trabajado.

Por dos faltas de asistencia se pagarán 97 pesetas por día trabajado.

Por tres faltas de asistencia se pagarán 73 pesetas por día trabajado.

Por cuatro faltas de asistencia se pagarán 48 pesetas por día trabajado.

Por cinco faltas de asistencia se pagarán 23 pesetas por día trabajado.

Por seis faltas de asistencia se pagarán cero pesetas por día trabajado.

Ejemplo: Mes de veinte jornales.

Trabajados veinte días por 147 pesetas día igual 2.940 pesetas.

Trabajados diecinueve días por 122 pesetas día igual 2.318 pesetas.

Trabajados dieciocho días por 97 pesetas día igual 1.746 pesetas.

Trabajados diecisiete días por 73 pesetas día igual 1.241 pesetas.

Trabajados dieciséis días por 48 pesetas día igual 768 pesetas.

Trabajados quince días por 23 pesetas día igual 345 pesetas.

Trabajados catorce días por cero pesetas día igual 0 pesetas.

Aumento salarial para 1988.—El incremento porcentual pactado para el presente Convenio del año 1988 es del 5 por 100; para el personal del interior, el 6 por 100; para el personal destinado al tajo mecanizado con rozadora, en lo que se refiere a destajo, igual porcentaje (6 por 100) para el personal a jornal.

En el anexo salarial, ya está incrementado en cada categoría laboral y demás incentivos, dicho aumento.

Aumento salarial para 1989.—A partir del 1 de enero de 1989, y como salario correspondiente a dicho año, los salarios y todos los demás conceptos retributivos se verán incrementados con el mismo incremento que suponga el índice previsto de aumento de los precios al consumo (IPC), más un punto.

Las presentes condiciones salariales entrarán en vigor desde el 1 de enero de 1988, independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia. Por lo que hace a las condiciones salariales de 1989, éstas entrarán en vigor el 1 de enero de 1989.