

3194 RESOLUCION de 21 de enero de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del V Convenio Colectivo de PRESUR, Centros de Trabajo de Cala (Huelva) y Fregenal-Jerez (Badajoz).

Visto el texto del V Convenio Colectivo de PRESUR para sus Centros de Cala (Huelva) y Fregenal-Jerez (Badajoz), que fue suscrito con fecha 22 de noviembre de 1991; de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa, para su representación, y de otra, por los Comités y Delegado de Personal 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, 21 de enero de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

QUINTO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PRERREDUCIDOS INTEGRADOS DEL SUROESTE DE ESPAÑA, S. A. (PRESUR) Y SU PERSONAL QUE PRESTA SERVICIOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO DE CALA (HUELVA) Y FREGENAL DE LA SIERRA-JEREZ DE LOS CABALLEROS (BADAJOZ)

CAPITULO I AMBITO DE APLICACION

ARTICULO 1. AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa PRERREDUCIDOS INTEGRADOS DEL SUROESTE DE ESPAÑA, S.A. (PRESUR), y su personal de los Centros de Cala (Huelva) y Fregenal de la Sierra - Jerez de los Caballeros (Badajoz)

ARTICULO 2. AMBITO PERSONAL

El Convenio Colectivo afectará a todo el personal que preste sus servicios en PRESUR, dentro del territorio en que tiene aplicación, así como a los que posteriormente ingresen en la misma.

Se excluye totalmente del presente Convenio al personal a que se refiere la letra a) del apartado 1 del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se excluye de su aplicación a los Técnicos Titulados y a Jefes de Servicio, excepto aquellos que muestren sus deseos de ser incluidos en el presente Convenio Colectivo, mediante escrito dirigido a la Dirección y al Comité de Empresa.

ARTICULO 3. AMBITO TEMPORAL

Las disposiciones del presente Convenio tendrán una duración de dos años, entrando en vigor el día uno de marzo de mil novecientos noventa y uno y finalizando el día veintiocho de febrero de mil novecientos noventa y tres.

El presente Convenio se entenderá prorrogado automáticamente por la misma duración, siempre que no haya sido denunciado por escrito por alguna de las partes en el plazo de los dos meses anteriores a la fecha de su vencimiento, ante la Dirección General de Trabajo.

ARTICULO 4. VINCULACION A LA TOTALIDAD

En el supuesto de que por la autoridad competente no se aprobara alguna de las cláusulas establecidas en este Convenio, quedará todo el sin efecto, debiendo procederse a un nuevo estudio y negociación de la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible.

ARTICULO 5. COMPENSACION Y ABSORCION

Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán compensables y absorbibles en su totalidad y computo anual por las disposiciones futuras, cuando estas superen la cuantía total resultante del Convenio se considerarán absorbidas desde el momento en que se dicten.

ARTICULO 6. CLAUSULA PERSONAL

Aquellos trabajadores que tuviesen reconocidas condiciones que examinadas en su conjunto, fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio para la misma categoría profesional, estas condiciones serán respetadas con carácter estrictamente personal.

ARTICULO 7. COMISION PARITARIA

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

La Comisión Paritaria estará integrada por seis representantes, tres de la Empresa y tres de los trabajadores, de entre los firmantes del Convenio Colectivo.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios de asesores de forma ocasional o permanente. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Podrán convocar la Comisión Paritaria, indistintamente cualquiera de las partes. Una vez convocada se reunirán en el plazo máximo de veinticuatro horas, debiendo resolverse las cuestiones planteadas en el mismo plazo.

Los acuerdos, que se adopten quedarán obligatoriamente reflejados

en acta y serán vinculantes para las partes. De no existir acuerdo se procederá a nombrar un Árbitro de equidad en el plazo de cuarenta y ocho horas, de no existir acuerdo en cuanto al nombramiento de dicho Árbitro, las partes podrán acudir a la autoridad laboral competente.

CAPITULO II ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 8. NORMAS GENERALES

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa, quien la ejercerá de acuerdo con la legislación vigente.

CAPITULO III CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTICULO 9. CLASIFICACION FUNCIONAL

Los trabajadores afectados por el presente Convenio estarán clasificados en alguna de las categorías profesionales que se recogen en el Anexo I. La enumeración de dichas categorías profesionales tendrá mero carácter enunciativo, sin que sea necesario tener cubiertas todas las establecidas, sino aquellas que en cada momento exijan las necesidades de la Empresa.

Cuando la Empresa considere oportuno crear categorías diferentes a las establecidas, el Comité de Empresa emitirá informe previo. En caso de no existir acuerdo, se estará a lo que disponga la legislación vigente.

ARTICULO 10. TRABAJO DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA PROFESIONAL

La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de superior categoría que la que tuviera reconocida percibiendo el salario que a dicha categoría profesional correspondiera.

Si el trabajo de superior categoría se realiza por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la Empresa reconocerá al trabajador la categoría, salvo en los supuestos en que dicho trabajo se haya realizado para sustituir a un trabajador por incapacidad laboral transitoria o vacaciones. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la

retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

El trabajador que por causas ajenas a su voluntad sea cambiado de puesto de trabajo se le respetará su categoría profesional y por consiguiente las retribuciones que venía percibiendo hasta el momento de dicha circunstancia.

CAPITULO IV CONTRATACION

ARTICULO 11. CONTRATACION

La Dirección de la Empresa, organizará y será responsable de los servicios relacionados con la selección, admisión, y contratación del personal, ateniéndose a las disposiciones generales vigentes sobre colocación y empleo de trabajadores y a las contenidas en el presente convenio colectivo.

La Empresa dará publicidad con suficiente antelación, de las vacantes a cubrir en los puestos mediante notas remitidas al Comité de Empresa y a los tablones de anuncios, a los efectos de que los trabajadores que estén interesados, puedan presentar su solicitud para ser incorporados a las listas de aspirantes. Dichas listas una vez elaboradas por el Departamento de Relaciones Laborales se insertarán en el tablón de anuncios nuevamente, con el fin de atender cualquier reclamación que hubiera al respecto dentro del plazo que obligatoriamente deberá figurar al pie de las listas de aspirantes. En el caso de que se realicen pruebas de acceso o selección, se informará al Comité de Empresa, quien podrá enviar un observador a aquellas.

Los trabajadores que actualmente están contratados a Tiempo Parcial y los que se contraten en el futuro tendrán un derecho preferente para su transformación en Tiempo Completo.

ARTICULO 12. COBERTURA DE VACANTES

Cuando se produzca la vacante de algún puesto de trabajo, sea cual fuere la circunstancia que la produce, la Empresa podrá optar por su amortización o por cubrirla, en este último supuesto, se hará entre el personal de plantilla de la Empresa por medio de concurso-oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: Titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado funciones similares y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan. En tales concursos estará representado el Comité de Empresa por medio de dos representantes. Caso de no ser posible, por este procedimiento cubrir el puesto de trabajo, se cubrirá entre personas ajenas a la misma Empresa.

ARTICULO 13. PUESTOS DE NUEVA CREACION

La Empresa, con sujeción a lo establecido legalmente en materia de empleo podrá contratar libremente a su personal mediante las pruebas de aptitud que estime conveniente en cada caso en atención a las exigencias del puesto a cubrir, si bien los nuevos ingresos, de ser posible, se realizarán por las categorías de menor cualificación profesional al objeto de favorecer la promoción interna de su personal.

ARTICULO 14. VACANTES DE LIBRE CONTRATACION

La Empresa, con plena independencia de criterios, cubrirá las vacantes que se produzcan en las siguientes categorías profesionales:

- Técnicos Titulados.
- Jefes de Servicio.
- Cajero.
- Secretaria de Dirección.
- Vigilantes.
- Jefe de Taller.
- Personal asignado al servicio de guardería.

ARTICULO 15. PERIODO DE PRUEBA

El periodo de prueba para el personal de nueva contratación que deberá figurar por escrito en el momento de su contratación será el siguiente:

- a) Personal Técnico no titulado, tres meses.
- b) Personal Administrativo, un mes.
- c) Oficiales y Especialistas cualificados, un mes.
- d) Resto del personal, 15 días laborables.

La Incapacidad Laboral Transitoria, los permisos especiales y los días de vacaciones que el trabajador disfrutará durante el periodo de prueba, interrumpirán dicho periodo, que continuará contabilizándose hasta su total finalización, una vez que el trabajador haya reanudado su actividad laboral.

CAPITULO V MOVILIDAD DEL PERSONAL

ARTICULO 16. MOVILIDAD GEOGRAFICA

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán ser trasladados de un puesto de trabajo a otro que radique en distinto centro de producción durante la jornada ordinaria de trabajo, sin percepción de retribución complementaria alguna, si bien el tiempo de duración del transporte se considerará como de trabajo efectivo. En los restantes supuestos se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 17. TRANSPORTE DEL PERSONAL

La Empresa se compromete a mantener el transporte de personal que existe en la actualidad y en los trayectos de:

Cala: Real de la Jara - Cala y viceversa.

Fregenal-Jerez: Jerez de los Caballeros-Fregenal de la Sierra y viceversa.

En el caso de nuevo personal contratado y cuando el domicilio habitual del trabajador coincida dentro de los trayectos definidos, la Empresa pondrá los medios habituales para el transporte del mismo. Para el caso del centro de trabajo Fregenal-Jerez, y en previsión de una futura producción continua que conlleve la implantación de turnos, la Empresa deberá poner los medios necesarios para el traslado del personal antes referido.

ARTICULO 18. MOVILIDAD FUNCIONAL

En cuanto a la movilidad funcional se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VI JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y LICENCIAS

ARTICULO 19. JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO

La jornada de trabajo será de 40 horas. Estas horas ordinarias han de trabajarse efectivamente en computo semanal.

Centro de Minas de CalaREGULACION

A partir de la fecha de la firma del presente convenio el horario de trabajo de producción continua y régimen de turnos, será el siguiente:

- 1er turno: de 08 a 16 horas.
- 2º turno: de 16 a 24 horas.
- 3er turno: de 00 a 08 horas.

Corta

- Esteril 3 turnos x 5 días semana.
- Mineral 3 turnos x 5 días semana.

Plantas

- Calafar Trituración : 2 turnos x 5 días semana.
- Calafar Planta : 3 turnos x 5 días semana.
- Cucala Trituración : 3 turnos x 5 días semana.
- Cucala Planta : 3 turnos x 5 días semana.

Mantenimiento

- Corta Preventivo : 1 turno x 5 días semana.
- Corta Correctivo : 3 turnos x 5 días semana.
- Planta Preventivo : 1 turno x 5 días semana.

El Concho

- De 7 a 15 horas.

Almacenes

- 3 turnos x 5 días semana.

Oficinas

- De 8 a 16 horas

Guardería

- 3 turnos x 7 días semana.

Centro de Fregenal/JerezREGULACION

A partir de la fecha de la firma del presente convenio el horario de trabajo de producción continua y régimen de turnos, será el siguiente:

- 1er turno de 7 a 15 horas.
- 2º turno de 15 a 23 horas.
- 3er turno de 23 a 7 horas.

Planta de Ferrovías

- 3 turnos x 7 días a la semana.

Planta Experimental

- De 7 a 15 horas.
- De 13 a 21 horas.

Laboratorio

- De 7 a 15 horas.
- De 14 a 22 horas.

La Bañosquilla

- De 7 a 15 horas.

Exploración y general oficinas

- De 7 a 15 horas.

Báscula

- De 07 a 15 horas.
- de 13 a 21 horas.

Guardería

- 3 turnos x 7 días a la semana.

La jornada diaria de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la misma el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

COMPENSACION

Con el fin de que los trabajos de producción continua puedan realizarse en régimen de tres turnos con cuatro relevos, podrán acumularse los dos días de descanso semanal en periodos de hasta cuatro semanas.

Si un día festivo coincidiera con un día de descanso compensatorio se considerará como si de horas extraordinarias se tratase.

En jornada continuada, el cuarto de hora de parada por bocadillo será considerado como de trabajo efectivo, aunque por tal motivo no se interrumpirán los procesos productivos que funcionan en marcha continua.

ARTICULO 20. FIESTAS

Además de las establecidas legalmente, serán considerados como festivos los siguientes días:

- 1 de enero.
- 1 de mayo.
- 4 de diciembre. Festividad de Santa Bárbara.
- 24 de diciembre.
- 25 de diciembre.
- 31 de diciembre.

Dichos días y con la excepción del Servicio de Guardería de ambos centros de trabajo (Fregenal y Cala), será obligatorio el descanso.

En cuanto a las fiestas locales y en lo que respecta al centro de trabajo de Fregenal-Jerez, se considerarán como tales las respectivas de Jerez de los Caballeros y Fregenal de la Sierra, indistintamente, si bien el descanso por parte del personal adscrito a este Centro, será de la siguiente forma:

Fiestas locales de Fregenal de la Sierra: afectará sólo al personal con domicilio habitual en dicha localidad.

Fiestas locales de Jerez de los Caballeros: afectará sólo al personal con domicilio habitual en dicha localidad.

Estas consideraciones respecto a las fiestas locales, obligan a todo el personal (fijo y eventual) adscrito al Centro y dentro del ámbito del presente Convenio, incluido el personal que pudiera contratarse en el futuro.

Se establece para el año 1.991 8 horas en concepto de "puente" no recuperable, y 16 horas por el mismo concepto en 1.992 a fijar de mutuo acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores.

ARTICULO 21. VACACIONES

Las vacaciones anuales serán de 23 ó 24 días laborables o parte proporcional del tiempo trabajado en el año, de acuerdo al periodo que por turno riguroso le corresponda a cada trabajador.

- 1er periodo 1º de enero al 31 de mayo y del 1º de Octubre al 31 de Diciembre 24 días.

- 2º periodo 1º de junio al 30 de septiembre 23 días.

La Dirección de la Empresa en los meses de Octubre-Noviembre de cada año recibirá del personal sus preferencias vacacionales del próximo año, y conjugando estas se elaborará el correspondiente plan de vacaciones, que se expondrá en los tableros de anuncios con al menos dos meses de antelación a las fechas de disfrute.

La Empresa se reserva, la facultad de poder establecer en cualquier centro de trabajo el disfrute de las vacaciones en el 2º periodo para todo el personal de dicho centro con las excepciones del personal de seguridad y/o mantenimiento.

El periodo de disfrute de vacaciones se interrumpirá en el caso de ILT por enfermedad común, accidente y de accidente no laboral, reanudándose una vez finalizada la ILT y cuando la organización de la Empresa lo permita.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas dentro del año natural no pudiéndose compensar ni acumular para años sucesivos.

ARTICULO 22. PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador tiene derecho a permiso retribuido, previo aviso y justificación, por los siguientes motivos y periodos de tiempo:

- a) Quince días naturales por matrimonio.
- b) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijos.
- c) Tres días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, padre, hijos o abuelos del trabajador y parientes consanguíneos o afines de segundo grado.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual, siendo de dos días sólo en el caso de que dicho traslado fuere a otro municipio.
- e) Un día por renovación del Permiso de Conducir, Documento Nacional de Identidad, o, Pasaporte.
- f) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, de acuerdo a lo especificado en el artículo 37 apartado d) del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Por el tiempo indispensable en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador a la Empresa, el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos de asistencia, hasta el límite de 16 horas al año.
- h) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- i) Un día en el caso de matrimonio de hijos ó hermanos (por consanguinidad) del trabajador. Cuando la ceremonia se celebre a más de 200 Km. de distancia del domicilio del trabajador se ampliará este a permiso a dos días.

En los casos previsto en los apartados b) y c) anteriores, que supusieran traslado del trabajador fuera del domicilio habitual, el permiso será de cuatro días naturales. En los casos previstos en los apartados b) y c) anteriores, el trabajador puede ampliar el periodo de permiso por el doble del tiempo establecido, pero esta ampliación, tendrá el carácter de permiso no retribuido,

siendo, por tanto descontados de su retribución los días que por tal motivo disfrutase el trabajador.

ARTICULO 23. EXCEDENCIAS

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia Forzosa en la Empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, con los mismos derechos y obligaciones que se establecen en el primer párrafo.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del periodo de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y no mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa. Se entenderán amortizadas las vacantes de puestos de trabajo producidas por excedencias que no hayan sido cubiertas mediante ascensos o nuevas contrataciones.

El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aún cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio. Conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiere o se produjera en la Empresa.

ARTICULO 24. MATERNIDAD Y PATERNIDAD

En el supuesto de parto la mujer trabajadora tendrá derecho a una suspensión de su contrato de trabajo por un periodo de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas últimas el padre para el cuidado del hijo en el exclusivo caso de fallecimiento de la madre. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud. En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajasen. La mujer no podrá ser discriminada en el trabajo por razón del sexo, debiéndose respetar los siguientes puntos:

- Igualdad de salarios para igual categoría.
- Acceso al desempeño de funciones, acorde con su categoría en igualdad de condiciones que el hombre.

c) Acceso a la formación profesional y a la promoción dentro de la Empresa en igualdad de condiciones que el hombre.

d) La mujer tendrá derecho a todo tipo de trabajo, aún cuando tenga la calificación de penosos.

e) En estado de gestación, sin embargo, se le evitarán los trabajos penosos, pero pasado dicho estado se reintegrará a su puesto de trabajo habitual.

ARTICULO 25. SUSPENSIÓN DE CONTRATO

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Las consignadas validamente en el contrato.
- Incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional de los trabajadores.
- Maternidad de la mujer trabajadora y adopción de menores de cinco años.
- Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
- Fuerza mayor temporal.
- Causas económicas o tecnológicas que impidan la prestación y aceptación del trabajo.
- Excedencia forzosa y voluntaria.
- Por el ejercicio del derecho de huelga.
- Cierre legal de la Empresa.

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

CAPITULO VII RETRIBUCIONES

ARTICULO 26. PRINCIPIO GENERALES DE LAS RETRIBUCIONES

Todas las percepciones incluidas en el sistema de retribución se considerarán brutas y de las mismas deberán deducirse las cargas fiscales y de Seguridad Social que puedan corresponder a los trabajadores de acuerdo con las normas vigentes.

El pago de los salarios se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes, por meses vencidos, antes del día 5 del mes siguiente. El personal que tenga asignado jornal diario, percibirá sus haberes en la forma anteriormente expuesta, computándose cada mes, por los días que efectivamente tenga el mismo.

ARTICULO 27. SUBIDA SALARIAL

Para el primer año de vigencia del presente Convenio, el incremento salarial, será de un 7'2% sobre las tablas salariales del mismo, una vez efectuada la correspondiente revisión salarial, en cumplimiento de lo acordado para el 2º año de vigencia del anterior Convenio Colectivo.

Para el segundo año el incremento sobre los conceptos retributivos del artículo 28 será el 120% del Índice de Precios al Consumo (IPC) registrado al 31 de diciembre de 1991.

El 1 de marzo de 1992, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre de 1991 un incremento superior al 6,2% respecto a la cifra que resultase de dicho IPC al 31 de diciembre de 1990, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de marzo de 1991, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1992, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas vigentes (artículo 28 de este Convenio), al 28 de febrero de 1991.

El 1 de marzo de 1991, en el caso de que el IPC establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre de 1991, un incremento superior al IPC de 31 de diciembre de 1990, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso de ambos IPC. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de marzo de 1991 y para llevarlo a cabo se tomarán referencia las tablas vigentes al 28 de febrero de 1991 del artículo 28 de este Convenio.

ARTICULO 28. TABLA SALARIAL

Durante la vigencia del presente Convenio las retribuciones de las diferentes categorías son las que quedan recogidas en la Tabla Salarial que se incorpora al presente Convenio, como Anexo II. La retribución total, está integrada por los siguientes conceptos:

- Salario base, que figura en la columna A de la Tabla Salarial.
- Plus Convenio, que figura en la columna B de la Tabla Salarial.
- Prima de Cantidad y Calidad, que figura en la columna C, de la Tabla Salarial.

Las cuantías de los conceptos Salario Base y Plus del Convenio, serán fijas. La cuantía de la Prima de Calidad y Cantidad es la que corresponde a la actividad normal de cada trabajador.

ARTICULO 29. PRIMA DE PRODUCCION

Durante el tiempo que duren los trabajos de explotación de las canteras denominadas "La Salonguilla" y "El Concho" los trabajadores que sean designados para realizar sus tareas en dichas explotaciones recibirán una prima de producción de acuerdo con las condiciones que se especifican a continuación:

PRIMERA.-

- "La Salonguilla"

El rendimiento medio fijado de 10 m³ hasta 100 m³ será igual a la prima de calidad y cantidad fijada en el artículo 28 del presente convenio más 10.000.- pesetas por persona/mes. El rendimiento óptimo fijado de 100 m³ en adelante será igual a la prima de calidad-cantidad más 10.000.- pesetas persona/mes más 85.- pts/m³ de mármol vendible, que exceda de los 101 m³ mientras no se disponga de todos los medios idóneos de producción, y será de 150.- pts/m³ de mármol vendible cuando se disponga de ellos.

- "El Concho"

El rendimiento medio fijado de 50 m³ hasta 133 m³ será igual a la prima de calidad-cantidad más 20.000.- pesetas por persona/mes. El rendimiento óptimo fijado de 133 m³ en adelante será igual a la prima de calidad-cantidad más 20.000.- pesetas persona/mes más 150. pts/m³ de granito vendible, que exceda de los 134m³. Para percibir las cuantías establecidas a estas primas, se entiende que tanto el mármol como el granito deberá reunir la suficiente calidad para que sea vendible.

SEGUNDA.- La presente prima no se computará para el cálculo de las horas extraordinarias.

TERCERA.- El aumento de retribución que supone esta prima, podrá ser compensado y absorbido por los aumentos que con carácter general se establecieren en el futuro bien por imposición legal por convenio colectivo o en función del precio de mercado.

CUARTA.- En el caso de que no se llegase a la producción media establecida en 10m³ para el mármol y de 50m³ para el granito, por causas de fuerza mayor y todas aquellas causas que puedan disminuir la productividad, no imputables al trabajador, este cobrará la prima como si de rendimiento medio se tratara.

ARTICULO 30. ANTIGUEDAD

El complemento de antigüedad por cada trienio es el 5% del salario base que figura en la columna A de la Tabla Salarial. Los trienios se contarán a partir de la fecha de ingreso en la Empresa, devengándose a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que se hubiesen cumplido tres años.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta el tiempo transcurrido en excedencia forzosa, prestación del servicio eventual o interino, cuando se pase a la situación de fijo sin solución de continuidad.

ARTICULO 31. COMPLEMENTO PERSONAL

Los trabajadores que figuran relacionados en el Anexo III, percibirán un complemento con carácter personal, en la cuantía

que se expresa para cada uno de ellos. Este complemento tendrá carácter de fijo y no será aumentado en el futuro por ningún concepto, sin que pueda ser absorbido ni compensado.

ARTICULO 32. PLUS DE ASISTENCIA

El citado plus será percibido por todos los trabajadores por cada día efectivamente trabajado, en la cuantía de 235 ptas/día.

ARTICULO 33. PLUSES POR TRABAJOS EN SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS

Con carácter general el personal destinado a trabajar los sábados, domingos y festivos, percibirán en dichos días las siguientes retribuciones compensatorias:

1er año de vigencia (ptas/día)

Sabados	Domingos y festivos
1.313 ptas	1.920 ptas

2º año de vigencia (ptas/día)

Estos pluses se revalorizarán en el 120% del IPC registrado el 31 de diciembre de 1.991

ARTICULO 34. TURNICIDAD

Con carácter general el personal sometido a turnos obtendrá una retribución suplementaria por los turnos 2º (de 16 horas a 24 horas) y 3º de (0 horas a 8 horas) de acuerdo con el siguiente:

1er año de vigencia (ptas/día)

2º turno	3er turno
134 ptas	161 ptas

2º año de vigencia (ptas/día)

Estos pluses se revalorizarán en el 120% del IPC registrado el 31 de diciembre de 1.991

ARTICULO 35 - HORAS EXTRAORDINARIAS

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales. Para ello, se recomienda la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigente, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

El valor de las horas extraordinarias será el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{valor h.} = \frac{\text{retribución bruta anual}}{\text{num. horas en jornada normal año}} \times 1,75 \text{ ptas.h}$$

Las horas extraordinarias, cuando se realizaren, el trabajador podrá optar ó bien por cobrarlas o bien por descansarlas, a razón de dos horas por cada extraordinaria realizada, con el límite de 80 horas al año.

ARTICULO 36. PLUS DE NOCTURNIDAD

A partir de la fecha de la firma del presente Convenio, las horas trabajadas que cronológicamente se corresponden con los siguientes:

Centro de Minas de Cala

- De 22 a 6 horas.

Centro de Fregenal/Jerez

- De 22 a 6 horas.

Se abonarán con un "Plus de Nocturnidad", equivalente al 25% del Salario Base.

ARTICULO 37. PAGAS EXTRAORDINARIAS

El personal adscrito a este Convenio devengará, además de las 12 mensualidades normales, dos pagas extraordinarias en los meses de

junio y diciembre. El importe de cada una de las pagas extraordinarias será el mismo que el de una mensualidad, de 30 días, según los valores del salario base, plus convenio, prima de calidad y cantidad, para valor normal, más antigüedad.

Se abonarán respectivamente al final de junio y el 20 de diciembre, o, en su caso, el día hábil inmediatamente anterior y posterior.

Dichas pagas se devengarán en proporción al tiempo de trabajo prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

CAPITULO VIII CESES Y DESPIDOS

ARTICULO 38. CESES

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal obrero y subalterno; ocho días naturales.
- Oficiales y Auxiliares Administrativos; quince días naturales.
- Jefes Administrativos y Técnicos no Titulados; treinta días naturales.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preaviso con la citada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario por cada día de retraso en dicho incumplimiento.

ARTICULO 39. DESPIDOS

Se estará a lo previsto en la legislación vigente.

CAPITULO IX BENEFICIOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

ARTICULO 40. SEGUROS

La Empresa concertará además de los seguros establecidos en la legislación vigente, una póliza de accidentes, por los supuestos de incapacidad permanente, y muerte, cuyas cuantías serán las siguientes:

- A favor del trabajador soltero: 3.000.000 ptas.
- A favor del trabajador casado, con o sin hijos: 3.500.000 ptas.
- A favor del trabajador casado, en posesión del título de familia numerosa, o, un hijo disminuido físico o mental:

ARTICULO 41. FONDO SOCIAL

Como se refleja en el último apartado del artículo 36 del año anterior, el Fondo Social queda establecido el primer año en el 5% de la masa salarial resultante de la tabla salarial del Anexo II del año anterior. Igualmente en el segundo año de vigencia del presente Convenio el Fondo Social se dotará del 5% de la masa salarial resultante de la tabla salarial del Anexo II, del año anterior. El Fondo Social será administrado por una comisión formada por dos representantes de los trabajadores y dos de la Empresa, las decisiones serán tomadas de mutuo acuerdo. De todas las reuniones y acuerdos se elaborará un acta que deberá, al menos, enviarse a la Dirección de la Empresa para su custodia y archivo.

CAPITULO X SEGURIDAD E HIGIENE

ARTICULO 42. NORMAS GENERALES

Las normas y criterios de Seguridad e Higiene son, como mínimo las recogidas en el Reglamento de Higiene, Estatuto Minero y las restantes normas de aplicación.

CAPITULO XI DIETAS Y VIAJES

ARTICULO 43. DIETAS

Cuando por necesidades del servicio sea necesario efectuar viajes o desplazamientos fuera del domicilio habitual se percibirá una dieta de acuerdo con los siguientes criterios:

Por los desplazamientos que se efectuen fuera de los centros de trabajo y por cuyo motivo se tenga que pernoctar fuera del domicilio habitual, se percibirá una dieta de 10.000 pesetas diarias, que cubrirá los conceptos de alojamiento y manutención. Si el desplazamiento obligara a realizar alguna de las dos comidas principales fuera del lugar de residencia, se percibirá una ayuda de comida de 2.000 pesetas, por cada una de ellas. Los viajes al extranjero serán mediante el sistema de gastos a justificar.

ARTICULO 44. VIAJES

En caso de viajes o desplazamientos por necesidades del servicio y siempre que la Empresa no ponga a disposición del trabajador medio de transporte para efectuarlo, este se realizará en las condiciones siguientes:

- Ferrocarril, en primera clase
- Avión, en clase turista.
- Vehículo propio, a 27 ptas/km.

Se utilizarán preferentemente los medios de transporte público. Los gastos de transporte correrán por cuenta de la Empresa y serán debidamente justificados. Para realizar un desplazamiento en vehículo propio es necesaria la previa autorización del Director correspondiente.

ARTICULO 45. CONTRATO DE RELEVO

Las partes firmantes entienden que el contrato de relevo, reglado, por la Ley 32/84 de 2 de agosto, puede favorecer la lucha contra el desempleo y/o el acceso de los jóvenes a puestos de trabajo existentes en la Empresa. Por ello, en este Convenio, a la vista del Decreto 1991/84 de 31 de octubre, se recoge esta posibilidad debiendo la Empresa, si el derecho es ejercido por el trabajador afectado, cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

ARTICULO 46. PLURIEMPLEO

Las partes firmantes de este Convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general. A estos efectos se estima necesario que se aplique con máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otras empresas.

CAPITULO XII DERECHOS SINDICALES

La Empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y Empresa. La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Existirá un tablón de anuncios en el que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones en cada Centro de Trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por los trabajadores.

ARTICULO 47. CUOTA SINDICAL

La Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores afiliados a una Central Sindical el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal descuento remitirá a la oficina administrativa de su Centro de Trabajo un escrito en el que se expresará la orden de descuento, la Central Sindical o Sindicato a que pertenece.

ARTICULO 48. DELEGADOS SINDICALES

La Empresa reconocerá a las Centrales o Sindicatos que posean en los mismos una afiliación superior al 15% de la plantilla un Delegado Sindical. El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

El delegado sindical tiene las siguientes funciones:

- 1) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.
- 2) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de interpretación con voz y sin voto.
- 3) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.
- 4) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.
- 5) Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados.
 - b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
 - 6) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
 - 7) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.
 - 8) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustará su conducta a la normativa legal vigente.

El Delegado Sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenio Colectivo a los miembros de los Comités de Empresa.

En todos los centros, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato, ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

ARTICULO 49. COMITE DE EMPRESA

Con independencia de los derechos reconocidos por la vigente legislación, los Comités de Empresa, podrán:

- Acumular en uno o varios de sus miembros las horas sindicales a que se refiere el artículo 68.e., con periodicidad anual.
- El acuerdo que se tome en tal sentido, será comunicado a la Dirección de la Empresa con la antelación suficiente para no perturbar el proceso productivo.
- No se computarán como horas sindicales las que empleen los miembros del Comité de Empresa que sean designados como componentes de la Comisión Negociadora del Convenio.
- Sin rebasar el máximo acordado, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa, en cursos de formación y otras actividades organizadas por sus

sindicatos, Institutos de formación y otras entidades. El Comité de Empresa hará entrega de su reglamento, antes de transcurridos 30 días a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 50. LOCAL DEL COMITE DE EMPRESA

La Empresa habilitará en los centros de trabajo, cuando sus características lo permitan, un local para que el Comité de Empresa pueda desarrollar sus actividades, así como un tablón de anuncios en lugar adecuado.

ARTICULO 51. ASAMBLEA DE TRABAJADORES

Los trabajadores de un centro de trabajo, podrán reunirse en Asamblea, fuera de las horas de trabajo en el propio Centro, siempre que la misma haya sido convocada por el Comité de Empresa.

Podrán convocar asambleas los trabajadores, siempre que lo soliciten un número no inferior al 33% de la plantilla del Centro, con la comunicación de los puntos a tratar.

La Asamblea será presidida por el Comité de Empresa, quien será responsable del normal desarrollo de la misma y de la presencia de personas ajenas al centro de trabajo. La Convocatoria de asamblea con el Orden del Día propuesto y expresado, y en su caso, el nombre de las personas ajenas a la Empresa, se comunicará a esta con 48 horas de anticipación.

CAPITULO XIII DERECHOS SUPLETORIOS**ARTICULO 52.**

En las materias no reguladas en este Convenio sobre relaciones laborales, se estará a lo establecido en el Estatuto Minero, el Estatuto de los Trabajadores y la vigente Ordenanza de Minas Metálicas y demás disposiciones de obligado cumplimiento.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

En el caso que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el Gobierno aprobase normas que contengan subvenciones a la transformación de los Contratos Temporales de Fomento al Empleo en indefinidos, la Empresa en el transcurso de los seis meses posteriores a la entrada en vigor de dichas normas, transformará en indefinidos estos Contratos Temporales que lleguen al máximo de duración (3 años).

Asimismo, la Empresa aunque dichos contratos no hubiesen llegado a su máximo de duración podrá transformarlos en indefinidos al objeto de sean de aplicación de subvenciones aprobadas por el Gobierno.

DISPOSICION FINAL

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, y como expresión de su voluntad de lograr unas condiciones óptimas de trabajo y de que el diálogo sea el sistema normal de

entendimiento entre las mismas, convienen expresamente que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo no se producirá conflictividad social ni laboral alguna en cuanto a los acuerdos alcanzados, siempre y cuando ambas partes cumplan los acuerdos contraídos,

ANEXO - I**TECNICOS NO TITULADOS**

Vigilante
 Jefe de taller
 Topografo delineante de 1ª
 Analista de 1ª
 Delineante de 2ª
 Analista de 2ª
 Auxiliar de laboratorio

OBREROS

Minero de 1ª jefe de equipo
 Oficial 1ª Oficio jefe de equipo
 Especialista de 1ª jefe de equipo
 Minero de 1ª
 Oficial 1ª de oficio

Especialista de 1ª
Minero de 2ª
Oficial 2ª de oficio
Especialista de 2ª
Minero de 3ª
Oficial 3ª de oficio
Especialista de 3ª
Peon especialista de 3ª
Peon especialista de 2ª
Peon limpiador/a

ADMINISTRATIVOS

Jefe administrativo
Oficial 1ª administrativo
Oficial 2ª administrativo
Oficial 3ª administrativo
Auxiliar administrativo

SUBALTERNOS

Almacenero
Guarda jurado
Guarda

ANEXO-III**COMPLEMENTO PERSONAL**

Los trabajadores que figuran en este Anexo, percibirán un complemento de carácter personal en la cuantía que se expresa para cada uno de ellos. Este complemento tendrá carácter fijo y no será aumentado en el futuro.

Centro de trabajo de Minas de Cala

NOMBRE Y APELLIDOS	PESETAS/PAGA
MANUEL RODRIGUEZ MELCHOR	10.836
FRANCISCO GARCIA MEDINA	7.790
CARLOS LARRINAGA SANCHEZ	6.355
ANDRES BARRANQUERO SANCHEZ	4.305
LUIS HERMOSO AMAYA	3.871
JULIAN SANCHEZ VALLADARES	3.835
JUAN HERMOSO AMAYA	3.165
JULIAN VILLALBA RUBIO	6.153
FERNANDO VIDARTE GONZALEZ	8.130
FRANCISCO GUERRERO CUBERO	8.130
JUAN JOSE AGUILAR RUIZ	3.928
ARSENIO ALVAREZ SUAREZ	3.313
FRANCISCO HERNANDEZ MUÑOZ	3.243
RAFAEL CABALLERO ESCOBAR	3.754
JOSE MANUEL MARTIN CARRASCO	3.772
FELIX SANCHEZ SANCHEZ	3.041
JULIO BARRIENTOS VAZQUEZ	4.063
GUILLERMO MOYA RUBIO	3.593
CANDIDO HACHA BARRANQUERO	2.052
ANGEL GONZALEZ LOPEZ	2.973
JOSE PEDRO CARBALLAR MACIAS	7.343
EMILIO GREGORIO MANZAN VALERO	2.731
JOSE ESTEBAN BARBECHO MORIÑIGO	3.723
INOCENCIO SANCHEZ SAYAGO	2.595
FRANCISCO LOZANO DIAZ	2.833
ANTONIO RUBIO PICON	4.133
JUAN DURAN GARRON	3.108
FRANCISCO JOSE CONEJO GARCIA	3.637
ANIBAL RODRIGUEZ BERNAL	3.803
FELIPE VAZQUEZ LOZANO	2.376
EVARISTO DELGADO FERNANDEZ	2.343
MANUEL BERNALDEZ SANTANA	4.627
CARLOS JAVIER GIL ROMERO	2.612
EDEL GRANADERO DELGADO	2.903
LUIS MATEO RUIZ	2.405
ANTONIO GOMEZ MORENO	4.100
JOSE RIVERA GONZALEZ	4.133
FRANCISCO SANCHEZ TREMADO	2.910
JOSE MANUEL DIAZ MACIAS	3.776
PABLO MEJIAS LOPEZ	3.961
MIGUEL BLANCO GOMEZ	2.116
FRANCISCO FERNANDEZ HERMOSO	4.100
JUAN ANGEL ACOSTA ALFONSO	2.862
RAFAEL ALVAREZ PADILLA	3.573
JOAQUIN LARGO LOPEZ	2.493
MANUEL ROMERO CABELLO	2.973

NOMBRE Y APELLIDOS	PESETAS/PAGA
JOSE RAMON RAMOS BELLIDO	3.140
JUAN ORDOÑEZ MARTIN	3.815
FRANCISCO HERNANDEZ CABEZA	4.124
PEDRO PECELLIN DELGADO	3.961
JOSE MEGIAS BAÑOS	3.658
ALFREDO VALLADARES MANZANO	2.467
IGNACIO MORON MANZANO	2.833
FRANCISCO MUÑOZ SANCHEZ	6.791
RAMON VALERO MOYA	2.644
VICTOR ARTEAGA MANZANO	2.321
JOSE DIAZ DIAZ	3.835
PEDRO RODRIGUEZ DELGADO	4.295
JOSE MARIA ASTORGA GARRIDO	3.684
RUFINO DOMINGUEZ BAEZ	3.273
JUAN PECELLIN RAMOS	3.573
SEGUNDO GUZMAN BRITO	2.862
JOSE ANTONIO DIAZ JURA	3.045
JOSE DOMINGUEZ PECELLIN	2.284
FRANCISCO CASTAÑO MOYA	2.612
FRANCISCO MANUEL VAZQUEZ YEBENES	2.903
ENRIQUE AGUDO ROMERO	3.275
RAFAEL LUIS VAZQUEZ YEBENES	3.415
ANTONIO GARCIA MORENO	3.970
ANTONIO OCHOA SOLAR	3.621
AMADOR MORON GARRIDO	4.065
JOSE MANUEL ROMERO CABELLO	3.658
MANUEL DELGADO ORTEGA	10.981
REYES TORRES RASERO	3.623
ANTONIO PEREZ MOYNO	2.052
JOAQUIN SANCHEZ HIDALGO	2.903
FELIPE MARTINEZ LANCHARRO	3.588
ANTONIO DOMINGUEZ ZAPATA	3.593
JOSE MANUEL LABERA CARBALLAR	2.628
MANUEL MARQUEZ MARTIN	6.546
JOSE ANTONIO GARCIA DELGADO	4.783
ANTONIO PARRADO VIERA	7.972
JOSE ANTONIO MENDEZ SANCHEZ	2.811
FRANCISCO MARTINEZ LANCHARRO	2.599
GABRIEL LOPEZ RONQUILLO	3.438
JOSE ANTONIO LOPEZ DURAN	4.498
GABRIEL LOPEZ BAYON	5.606
LUIS GONZALEZ MOYNO	3.756
FRANCISCO MONTERO PARRADO	3.537
ANGEL LUIS MENDEZ SANCHEZ	3.815
ANTONIO BARRIENTOS VAZQUEZ	2.963
MANUEL ROMERO GOMEZ	3.656
JUAN PARRADO VIERA	4.778
MIGUEL SILGADO MUÑOZ	3.819
JUAN JOSE MELCHOR DELGADO	7.153
RUFINO GALLEGU GARCIA	2.599
MANUEL DELGADO VAZQUEZ	3.756
JOSE SANCHEZ SANCHEZ	2.503
BLAS CABALLERO ESCOBAR	2.870
JULIAN SANCHEZ GRANDE CABALLERO	3.858
PEDRO SANCHEZ GONZALEZ	2.467
VICENTE PELAYO SANCHEZ	3.210
EDUARDO JIMENEZ SANCHEZ	2.376
FERNAN VALLADARES BERNAL	3.867
MANUEL LANCHARRO PECELLIN	3.496
ANTONIO FERNANDEZ GARCIA	4.203
JOSE MARIA BLANCO RIAL	3.573
JOSE RAMON CAMPANO MORENO	4.043
RAFAEL FARGAS SANCHEZ	3.776

ANEXO III**COMPLEMENTO PERSONAL**

Los trabajadores que figuran en este Anexo, percibirán un complemento de carácter personal en la cuantía que se expresa para cada uno de ellos. Este complemento tendrá carácter fijo y no será aumentado en el futuro.

Centro de Trabajo Fregenal-Jerez.

NOMBRE Y APELLIDOS	PESETAS/PAGA
NICOLAS MARQUEZ MACARRO	11.443
DIEGO BAENA VAZQUEZ	4.466
FRANCISCO LABRADOR VENEGAS	6.948
LUIS MARIN GALIARDO	3.410

ANEXO II. TABLA SALARIAL Y CONVENIO COLECTIVO (01.03.91 al 29.02.92)

NIVEL:	CATEGORIA	A SALARIO BASE			B PLUS CONVENIO			C PRIMA DE CANTIDAD Y CALIDAD			A+B+C TOTAL		
		ANUAL	MENSUAL	DIARIO	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	ANUAL	MENSUAL	DIARIO
1	LIMPIADORA	795.215		1.871,09	161.950		381,06	198.802		467,77	1.155.968		2.720
2	PEON GUARDA	795.215		1.871,09	296.545		697,75	198.802		467,77	1.290.563		
		795.215	56.801		296.545	21.192		198.802	14.200		1.290.563	92.183	
	PEON ESPECIALISTA DE 2ª GUARDA JURADO	836.646		1.968,58	360.891		849,16	209.172		492,17	1.406.708		3.310
3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	836.646	59.760		360.891	25.778		209.172	14.941		1.406.708	100.479	
	AUXILIAR LABORATORIO	836.646	59.760		360.891	25.778		209.172	14.941		1.406.708	100.479	
	CALCADOR	836.646	59.760		360.891	25.778		209.172	14.941		1.406.708	100.479	
4	PEON ESPECIALISTA DE 1ª	836.646		1.968,58	448.173		1.054,33	209.172		492,17	1.493.991		3.515
	MINERO 3ª	881.284		2.073,61	461.587		1.086,09	220.320		518,40	1.563.190		3.678
5	OFICIAL DE OFICIO DE 3ª	881.284		2.073,61	461.587		1.086,09	220.320		518,40	1.563.190		3.678
	ESPECIALISTA DE 3ª	881.284		2.073,61	461.587		1.086,09	220.320		518,40	1.563.190		3.678
	OFICIAL 3ª ADMINISTRATIVO	881.284	62.949		461.587	32.971		220.320	15.737		1.563.190	111.656	
	AYUDANTE DE TOPOGRAFO	908.754	64.911		510.574	36.470		227.188	16.228		1.646.516	117.608	
	MINERO DE 2ª	908.754		2.138,24	510.574		1.201,35	227.188		534,56	1.646.516		3.874
	OFICIAL 2ª DE OFICIO	908.754		2.138,24	510.574		1.201,35	227.188		534,56	1.646.516		3.874
6	ESPECIALISTA DE 2ª	908.754		2.138,24	510.574		1.201,35	227.188		534,56	1.646.516		3.874
	ALMACENERO	908.754	64.911		510.574	36.470		227.188	16.228		1.646.516	117.608	
	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	908.754	64.911		510.574	36.470		227.188	16.228		1.646.516	117.608	
	ANALISTA DE 2ª	908.754	64.911		510.574	36.470		227.188	16.228		1.646.516	117.608	
	DELINEANTE DE 2ª	908.754	64.911		510.574	36.470		227.188	16.228		1.646.516	117.608	
	MINERO DE 1ª	938.511		2.208,26	558.504		1.314,13	234.628		552,06	1.731.643		4.074
	OFICIAL 1ª DE OFICIO	938.511		2.208,26	558.504		1.314,13	234.628		552,06	1.731.643		4.074
7	ESPECIALISTA DE 1ª	938.511		2.208,26	558.504		1.314,13	234.628		552,06	1.731.643		4.074
	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	938.511	67.057		558.504	39.893		234.628	16.759		1.731.643	123.689	
	ANALISTA DE 1ª	938.511	67.057		558.504	39.893		234.628	16.759		1.731.643	123.689	
	DELINEANTE DE 1ª	938.511	67.057		558.504	39.893		234.628	16.759		1.731.643	123.689	
	MINERO DE 1ª JEFE DE EQUIPO	968.268		2.278,28	647.640		1.523,86	242.067		569,57	1.857.975		4.372
8	OFICIAL 1ª JEFE DE EQUIPO	968.268		2.278,28	647.640		1.523,86	242.067		569,57	1.857.975		4.372
	ESPECIALISTA 1ª JEFE DE EQUIPO	968.268		2.278,28	647.640		1.523,86	242.067		569,57	1.857.975		4.372
	TOPOGRAFO	1.000.314	71.451		760.263	54.305		250.076	17.863		2.010.654	143.618	
9	JEFE DE TALLER	1.000.314	71.451		760.263	54.305		250.076	17.863		2.010.654	143.618	
	VIGILANTE	1.000.314	71.451		760.263	54.305		250.076	17.863		2.010.654	143.618	
10	JEFE ADMINISTRATIVO	1.030.071	73.576		883.938	63.128		257.518	18.394		2.171.527	155.109	

3195

RESOLUCION de 18 de noviembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.262 la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Tecnoform», modelo 716 Gold, de clase I, presentada por la Empresa «Cedrisa, Sociedad Anónima», de Zaragoza, y que la importa de Italia.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha bota de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Tecnoform», modelo 716 Gold, presentada por la Empresa «Cedrisa, Sociedad Anónima», con domicilio en Zaragoza, carretera de Huesca, número 7, polígono «Ciudad del Transporte», C/L, números 1, 2, 3 y 4, que la importa de Italia, donde es fabricada por la firma

«Tecnoform, S.p.A.», con domicilio en vial Aristide Merloni 45, 60044 Fabriano, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.—Cada calzado de seguridad de dichos marca, modelo, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.—Homol. 3.262.—18-11-91.—Bota de seguridad contra riesgos mecánicos.—Clase I.—Grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-5, de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 18 de noviembre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.