

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

9274 *RESOLUCION de 29 de marzo de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del VI Convenio Colectivo de la empresa «Prerreducidos Integrados del Suroeste de España, Sociedad Anónima».*

Visto el texto de VI Convenio Colectivo de la empresa «Prerreducidos Integrados del Suroeste de España, Sociedad Anónima» (número de código 9004122), que fue suscrito con fecha 2 de enero de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo 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, 29 de marzo de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

VI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PRERRUCIDOS INTEGRADOS DEL SUROESTE DE ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA» (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 aplicación

Artículo 1. *Ambito territorial.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la empresa «Prerreducidos Integrados del Suroeste de España, Sociedad Anónima» (PRESUR), y su personal de los centros de Cala (Huelva) y Fregenal de la Sierra, Jerez de los Caballeros (Badajoz).

Artículo 2. *Ambito personal.*

El Convenio Colectivo afectará a todo el personal que preste sus servicios en PRESUR, dentro del territorio en el 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 los Jefes de Servicio, excepto aquellos que muestren su deseo de ser incluidos en el presente Convenio Colectivo, mediante escrito dirigido a la Dirección y al Comité de Empresa.

Artículo 3. *Ambito temporal.*

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo tendrán una duración de veintitrés meses, entrando en vigor el día 1 de febrero de 1996 y finalizando el día 31 de diciembre de 1996.

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.

Artículo 4. *Vinculación 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 él sin efecto, debiendo procederse a un nuevo estudio y negociación de la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible.

Artículo 5. *compensación y absorción.*

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

Artículo 6. *Cláusula 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.

Artículo 7. *Comisión 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 un 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

Organización del trabajo

Artículo 8. *Normas generales.*

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

CAPITULO III

Clasificación profesional

Artículo 9. *Clasificación funcional.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio estarán clasificados en algunas 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.

Artículo 10. *Trabajo de superior e inferior categoría 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 corresponda.

Si el trabajo de superior categoría se realiza en un período superior a seis meses durante un año u ocho meses 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 temporal 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, sólo 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 causa ajena 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

Contratación

Artículo 11. *Contratación.*

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 en 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 hubiere 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 a un observador a aquéllas.

Los trabajadores que actualmente estén contratados a tiempo parcial y los que se contraten en el futuro tendrán un derecho preferente para su transformación en tiempo completo.

Artículo 12. *Cobertura de vacantes.*

Cuando se produzca la vacante de algún puesto de trabajo, sea cual fuere la circunstancia que lo 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, conocimientos del puesto de trabajo, historia 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. En caso de no ser posible por este procedimiento cubrir el puesto de trabajo se cubrirá entre personas ajenas a la misma empresa.

Artículo 13. *Puestos de nueva creación.*

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.

Artículo 14. *Vacante de libre contratación.*

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

- Técnicos titulados.
- Jefes de Servicios.
- Cajero.
- Secretaría de Dirección.
- Vigilantes.
- Jefe de Taller.
- Personal asignado al servicio de guardería.

Artículo 15. *Período de prueba.*

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

- Personal técnico no titulado: Tres meses.
- Personal administrativo: Un mes.
- Oficial y especialistas: Un mes.
- Resto del personal: Quince días laborables.

La incapacidad temporal, los permisos especiales y los días de vacaciones que el trabajador disfrutara durante el período de prueba interrumpirá dicho período, que continuará contabilizándose hasta su total finalización, una vez que el trabajador haya reanudado su actividad laboral.

CAPITULO V

Movilidad del personal

Artículo 16. *Movilidad geográfica.*

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 trabajo efectivo. En los restantes supuestos se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 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 de Fregenal-Jerez, en previsión de una futura producción continua que conlleve a una implantación de turnos, la empresa deberá poner los medios necesarios para el traslado del personal antes referido.

Artículo 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

Artículo 19. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de cuarenta horas. Estas horas ordinarias han de trabajarse efectivamente en cómputo semanal.

Centro de Minas de Cala:

Regulación: 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:

- Primer turno: De ocho a dieciséis horas.
- Segundo turno: De dieciséis a veinticuatro horas.
- Tercer turno: De cero a ocho horas.

Corta:

- Estéril: Tres turnos por cinco días a la semana.
- Mineral: Tres turnos por cinco días a la semana.

Plantas:

- Calafar trituración: Dos turnos por cinco días a la semana.
- Calafar planta: Tres turnos por cinco días a la semana.
- Cucala trituración: Tres turnos por cinco días a la semana.
- Cucala planta: Tres turnos por cinco días a la semana.

Mantenimiento:

Corta preventivo: Un turno por cinco días a la semana.
Corta correctivo: Tres turnos por cinco días a la semana.
Planta preventivo: Un turno por cinco días a la semana.

El Concho: De siete a quince horas.
Almacenes: Tres turnos por cinco días a la semana.
Oficinas: De ocho a dieciséis horas.
Guarderías: Tres turnos por siete días a la semana.

Centro Fregenal-Jerez:

Regulación: 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:

Primer turno: De siete a quince horas.
Segundo turno: De quince a veintitrés horas.
Tercer turno: De veintitrés a siete horas.

Planta experimental:

De siete a quince horas.
De trece a veintiuna horas.

Planta de ferroaleaciones:

Tres turnos por siete días a la semana.

Laboratorio:

De siete a quince horas.
De quince a veintitrés horas.

Exploración y general oficinas: De siete a quince horas.

Báscula:

De siete a quince horas.
De trece a veintiuna horas.

Guardería:

Tres turnos por siete 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.

Compensación:

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 jornadas continuadas, 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.

Artículo 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 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 presente Convenio cuatro días en concepto de «puentes» no recuperables, a fijar de mutuo acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores.

Artículo 21. Vacaciones.

Las vacaciones serán de veintitrés o veinticuatro días laborables o parte proporcional del tiempo trabajado en el año, de acuerdo al período que por turno riguroso le corresponda a cada trabajador:

Primer período: Del día 1 de enero al 31 de mayo y del 1 de octubre al 31 de diciembre: Veinticuatro días.

Segundo período: Del 1 de junio al 30 de septiembre: Veintitrés 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 éstas, se elaborará el correspondiente plan de vacaciones, que se expondrá en los tablonés de anuncios con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de disfrute.

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

El período de disfrute de vacaciones se interrumpirá en el caso de incapacidad transitoria por enfermedad común, accidente y de accidente no laboral, reanudándose una vez finalizada la incapacidad transitoria 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.

Artículo 22. Permisos retribuidos.

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

- Quince días naturales por matrimonio.
- Tres días naturales por natalidad.
- Tres días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o abuelos del trabajador y parientes consanguíneos o afines de segundo grado.
- Un día por traslado de domicilio habitual, siendo de dos días sólo en el caso de que dicho traslado fuere a otro municipio.
- Un día por renovación del permiso de conducir, documento nacional de identidad o pasaporte.
- 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.
- Por el tiempo indispensable en los casos de asistencia a consulta médica de Especialista 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 dieciséis horas al año.
- Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- Un día en el caso de matrimonio de hijos o hermanos (por consanguinidad) del trabajador. Cuando la ceremonia se celebre a más de 200 kilómetros de distancia del domicilio del trabajador se ampliará este permiso a dos días.

En los casos previstos 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 período 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.

Artículo 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 de 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.

Los trabajadores tendrán derecho a un período 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 éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo 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. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad.

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 a dos años y no mayor a 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 reintegro 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 excedencia 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, aun cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio. Conservará indefinidamente el derecho preferente al reintegro en vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjere en la empresa.

Artículo 24. *Maternidad y paternidad.*

En el supuesto de parto de la mujer trabajadora, tendrá derecho a una suspensión de su contrato de trabajo por un período de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posterior al parto, pudiendo hacer uso de estas últimas del 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, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, 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 sólo 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 acordes con su categoría de igualdad de condiciones que el hombre.
- Acceso a la formación profesional dentro de la empresa en igualdad de condiciones que el hombre.
- La mujer tendrá derecho a todo tipo de trabajo, aun cuando tenga la clasificación de penosos.
- En estado de gestación, sin embargo, se le evitarán los trabajos penosos, pero pasando dicho estado se reintegrarán a su puesto de trabajo habitual.

Artículo 25. *Suspensión de contrato.*

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Las consignadas válidamente en el contrato.
- Incapacidad temporal e invalidez provisional de los trabajadores.

d) Maternidad de la mujer trabajadora y adopción de menores de cinco años.

e) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario o servicio social sustitutivo.

f) Ejercicio de cargo público representativo.

g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

h) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.

i) Fuerza mayor temporal.

j) Causas económicas y tecnológicas que impidan la prestación y aceptación del trabajo.

k) Excedencia forzosa y voluntaria.

l) Por el ejercicio del derecho de huelga.

m) Cierre legal de la empresa.

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

CAPITULO VII

Retribuciones

Artículo 26. *Principios generales.*

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.

Artículo 27. *Subida salarial.*

Para el período comprendido entre el día 1 de febrero y el 31 de diciembre de 1995, el incremento salarial será de un 3 por 100 sobre las tablas salariales del mismo.

Para el período comprendido entre el 1 de febrero y el 31 de diciembre de 1996, el incremento sobre los conceptos retributivos del artículo 28 será el 2 por 100.

Si el 31 de diciembre de 1996 el IPC es superior al 3,5 por 100 se efectuará una revisión salarial equivalente al exceso sobre el porcentaje antes indicado, procediéndose a abonar la cantidad resultante una vez conocido el IPC real.

Artículo 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 de convenio serán fijas. La cuantía de la prima de calidad y cantidad es la que corresponde a la actividad normal de cada trabajador.

Artículo 29. *Antigüedad.*

El complemento de antigüedad por cada trienio es el 5 por 100 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.

Artículo 30. *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.

Artículo 31. *Plus de asistencia.*

El citado plus será percibido por todos los trabajadores por cada día efectivamente trabajado en la cuantía de 251 pesetas por día.

Artículo 32. *Pluses por trabajos en sábado, domingos y festivos.*

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

Primer año de vigencia:

Sábados: 1.500 pesetas por día.

Domingos y festivos: 2.193 pesetas por día.

Segundo año de vigencia:

Sábados: 1.530 pesetas por día.

Domingos y festivos: 2.237 pesetas por día.

Artículo 33. *Turnicidad.*

Con carácter general, el personal sometido a turnos obtendrá una retribución suplementaria por los turnos segundo (de dieciséis a veinticuatro horas) y tercero (de cero a ocho horas), de acuerdo con lo siguiente:

Primer año de vigencia:

Segundo turno: 153 pesetas por día.

Tercer turno: 184 pesetas por día.

Segundo año de vigencia:

Segundo turno: 156 pesetas por día.

Tercer turno: 188 pesetas por día.

Artículo 34. *Horas extraordinarias.*

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

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

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribución bruta anual}}{\text{Número horas jornada normal año}} \times 175 \text{ pesetas/hora}$$

Las horas extraordinarias, cuando se realicen, el trabajador podrá optar o bien por cobrarlas o bien por descancarlas, a razón de dos horas por cada hora extraordinaria realizada, con el límite de ochenta horas al año.

Artículo 35. *Plus de nocturnidad.*

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

Centro de Minas de Cala: De veintidós a seis horas.

Centro de Fregenal-Jerez: De veintidós a seis horas.

Se abonarán con un plus de nocturnidad equivalente al 25 por 100 del salario base.

Artículo 36. *Pagas extraordinarias.*

El personal adscrito a este Convenio devengará, además de las doce 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 treinta días, según los valores del salario base, plus convenio, prima de cantidad y calidad, 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 o 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

Artículo 37. *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.

Artículo 38. *Despidos.*

Se estará en lo previsto en la legislación vigente.

CAPITULO IX

Beneficios sociales y asistenciales

Artículo 39. *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 de pesetas.

A favor del trabajador casado, con o sin hijos: 3.500.000 pesetas.

A favor del trabajador casado, en posesión del título de familia numerosa, o hijo disminuido físico o mental: 4.000.000 de pesetas.

Artículo 40. *Fondo social.*

Como se refleja en el último apartado del artículo 36, primer Convenio Colectivo, el fondo social queda establecido el primer año en el 5 por 100 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 por 100 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

Artículo 41. *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

Artículo 42. *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 efectúen 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 será mediante el sistema de gastos a justificar.

Artículo 43. Viajes.

En caso de viaje o desplazamiento por necesidad del servicio, y siempre que la empresa no ponga a disposición del trabajador medio de transporte para efectuarlo, éste se realizará en las condiciones siguientes:

Ferrocarril, en primera clase.

Avión, en clase turista.

Vehículo propio, a 27 pesetas por kilómetro.

Se utilizarán preferentemente los medios de transporte público. Los gastos del 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.

Artículo 44. Contrato de relevo.

Las partes firmantes entienden que el contrato de relevo, reglado por la Ley 32/1984, 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 Real Decreto 1991/1984, 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 de correspondiente contrato de relevo.

Artículo 45. Pluriempleo.

Las partes firmantes de este Convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general. A estos efectos, se estima necesario que se apliquen 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 otra empresa.

CAPITULO XII

Derechos sindicales

La empresa considera a los sindicatos debidamente implantados 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 las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa: Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo de 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.

Artículo 46. 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 al que pertenece.

Artículo 47. Delegados sindicales.

La empresa reconocerá a las centrales o sindicatos que posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla un Delegado sindical en cada centro de trabajo. 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.^a Representar y defender los intereses del sindicato al que 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.^a 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.^a 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.^a 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.^a 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.^a 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.^a 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.^a En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustará su conducta a la normativa 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.

Artículo 48. Comité 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 toma en tal sentido será comunicado a la Dirección de la empresa, con 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 treinta días a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 49. Local del Comité 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.

Artículo 50. *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 por 100 de lá 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 la persona ajena a la empresa, se comunicará a ésta con cuarenta y ocho horas de anticipación.

CAPITULO XIV

Derechos supletorios

Artículo 51.

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

Disposición adicional única.

En el caso de 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 (tres años).

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

Disposición final única.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, y como expresión de su voluntad de lograr unas condiciones óptimas de trabajo y 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

Técnicos no titulados

- Vigilante.
- Jefe de Taller.
- Topógrafo.
- Delineante de primera.
- Analista de primera.
- Delineante de segunda.
- Analista de segunda.
- Auxiliar de Laboratorio.
- Calcador.

Obreros

- Minero de primera, Jefe de Equipo.
- Oficial de primera de Oficios, Jefe de Equipo.
- Especialista de primera, Jefe de Equipo.
- Minero de primera.
- Oficial primera de Oficios.
- Especialista de primera.
- Minero de segunda.
- Oficial segunda de Oficios.
- Especialista de segunda.
- Minero de tercera.
- Oficial de tercera de Oficios.
- Especialista de tercera.
- Peón Especialista de tercera.
- Peón Especialista de segunda.
- Peón.
- Limpiador/a.

Administrativos

- Jefe administrativo.
- Jefe de segunda de Administración.
- Oficial de primera de Administración.
- Oficial de segunda de Administración.
- Oficial de tercera de Administración.
- Auxiliar de Administración.

Subalternos

- Almacenero de primera.
- Almacenero.
- Guardas jurados.
- Guarda.

ANEXO II

Tabla salarial vigencia del 1 de febrero al 31 de diciembre de 1995

Categoría	Salario base			Plus Convenio			Prima cantidad-calidad			Total		
	Anual	Mensual	Diario	Anual	Mensual	Diario	Anual	Mensual	Diario	Anual	Mensual	Diario
Nivel 1:												
Limpiadora	908.055		2.136,60	184.930		435,13	227.012		534,15	1.319.998		3.105,88
Nivel 2:												
Peón	908.055		2.136,60	338.625		796,76	227.012		534,15	1.437.692		3.467,51
Guarda	908.055	64.861		338.625	24.187		227.012	16.215		1.473.692	105.263	
Nivel 3:												
Peón Especialista 2. ^a	955.366		2.247,92	412.101		969,65	238.853		562,01	1.606.320		3.779,58
Guarda Jurado	955.366	68.240		412.101	29.436		238.853	17.061		1.606.320	114.737	
Auxiliar Administrativo	955.366	68.240		412.101	29.436		238.853	17.061		1.606.320	114.737	
Auxiliar Laboratorio	955.366	68.240		412.101	29.436		238.853	17.061		1.606.320	114.737	
Calcador	955.366	68.240		412.101	29.436		238.853	17.061		1.606.320	114.737	
Nivel 4:												
Peón Especialista 1. ^a	955.366		2.247,92	511.768		1.204,16	238.853		562,01	1.705.987		4.014,09

Categoría	Salario base			Plus Convenio			Prima cantidad-calidad			Total		
	Annual	Mensual	Diario	Annual	Mensual	Diario	Annual	Mensual	Diario	Annual	Mensual	Diario
Nivel 5:												
Minero 3. ^a	1.006.338		2.367,85	527.086		1.240,20	251.583		591,96	1.785.007		4.200,01
Oficial Oficio 3. ^a	1.006.338		2.367,85	527.086		1.240,20	251.583		591,96	1.785.007		4.200,01
Especialista 3. ^a	1.006.338		2.367,85	527.086		1.240,20	251.583		591,96	1.785.007		4.200,01
Oficial 3. ^a Administrativo	1.006.338	71.881		527.086	37.649		251.583	17.970		1.785.007	127.500	
Nivel 6:												
Minero 2. ^a	1.037.705		2.441,66	583.024		1.371,82	259.425		610,41	1.880.155		4.423,89
Oficial Oficio 2. ^a	1.037.705		2.441,66	583.024		1.371,82	259.425		610,41	1.880.155		4.423,89
Especialista 2. ^a	1.037.705		2.441,66	583.024		1.371,82	259.425		610,41	1.880.155		4.423,89
Ayudante Topógrafo	1.037.705	74.122		583.024	41.645		259.425	18.530		1.880.155	134.297	
Almacenero	1.037.705	74.122		583.024	41.645		259.425	18.530		1.880.155	134.297	
Oficial 2. ^a Administrativo	1.037.705	74.122		583.024	41.645		259.425	18.530		1.880.155	134.297	
Analista 2. ^a	1.037.705	74.122		583.024	41.645		259.425	18.530		1.880.155	134.297	
Delineante 2. ^a	1.037.705	74.122		583.024	41.645		259.425	18.530		1.880.155	134.297	
Nivel 7:												
Minero 1. ^a	1.071.685		2.521,61	637.755		1.500,60	267.922		630,40	1.977.362		4.652,61
Oficial Oficio 1. ^a	1.071.685		2.521,61	637.755		1.500,60	267.922		630,40	1.977.362		4.652,61
Especialista 1. ^a	1.071.685		2.521,61	637.755		1.500,60	267.922		630,40	1.977.362		4.652,61
Almacenero 1. ^a	1.071.685	76.549		637.755	45.554		267.922	19.137		1.977.362	141.240	
Oficial 1. ^a Administrativo	1.071.685	76.549		637.755	45.554		267.922	19.137		1.977.362	141.240	
Analista 1. ^a	1.071.685	76.549		637.755	45.554		267.922	19.137		1.977.362	141.240	
Nivel 8:												
Minero 1. ^a Jefe Equipo	1.105.665		2.601,56	739.539		1.740,09	276.416		650,39	2.121.620		4.992,04
Oficial 1. ^a Jefe Equipo	1.105.665		2.601,56	739.539		1.740,09	276.416		650,39	2.121.620		4.992,04
Especialista 1. ^a Jefe Equipo	1.105.665		2.601,56	739.539		1.740,09	276.416		650,39	2.121.620		4.992,04
Delineante 1. ^a	1.105.665	78.976		739.539	52.824		276.416	19.744		2.121.620	151.544	
Jefe Administrativo 2. ^a	1.105.665	78.976		739.539	52.824		276.416	19.744		2.121.620	151.544	
Nivel 9:												
Topógrafo	1.142.258	81.590		868.144	62.010		285.561	20.397		2.295.963	163.997	
Vigilante	1.142.258	81.590		868.144	62.010		285.561	20.397		2.295.963	163.997	
Jefe de Taller	1.142.258	81.590		868.144	62.010		285.561	20.397		2.295.963	163.997	
Nivel 10:												
Jefe Administrativo	1.176.237	84.017		1.009.368	72.098		294.060	21.004		2.479.665	177.119	

ANEXO II

Tabla salarial y Convenio Colectivo del 1 de febrero al 31 de diciembre de 1996

Categoría	A Salario base			B Plus Convenio			C Prima cantidad-calidad			A+B+C Total		
	Annual	Mensual	Diario	Annual	Mensual	Diario	Annual	Mensual	Diario	Annual	Mensual	Diario
Nivel 1:												
Limpiadora	926.216		2.179,33	188.629		443,83	231.552		544,83	1.346.397		3.167,99
Nivel 2:												
Peón	926.216		2.179,33	345.398		812,70	231.552		544,83	1.503.166		3.536,86
Guarda	926.216	66.158		345.398	24.671		231.552	16.539			107.368	
Nivel 3:												
Peón Especialista 2. ^a	974.473		2.292,88	420.343		989,04	243.630		573,25	1.638.446		3.855,17
Guarda Jurado	974.473	69.605		420.343	30.025		243.630	17.402		1.638.446	117.032	
Auxiliar Administrativo	974.473	69.605		420.343	30.025		243.630	17.402		1.638.446	117.032	
Auxiliar Laboratorio	974.473	69.605		420.343	30.025		243.630	17.402		1.638.446	117.032	
Calcador	974.473	69.605		420.343	30.025		243.630	17.402		1.638.446	117.032	
Nivel 4:												
Peón Especialista 1. ^a	974.473		2.292,88	522.003		1.228,24	243.630		573,25	1.740.106		4.094,37
Nivel 5:												
Minero 3. ^a	1.026.465		2.415,21	537.628		1.265,01	256.615		603,80	1.820.708		4.284,02
Oficial de Oficio 3. ^a	1.026.465		2.415,21	537.628		1.265,01	256.615		603,80	1.820.708		4.284,02

Categoría	A Salario base			B Plus Convenio			C Prima cantidad-calidad			A+B+C Total		
	Anual	Mensual	Diario	Anual	Mensual	Diario	Anual	Mensual	Diario	Anual	Mensual	Diario
Especialista 3. ^a	1.026.465		2.415,21	537.628		1.265,01	256.615		603,80	1.820.708		4.284,02
Oficial de 3. ^a Archivo	1.026.465	73.319		537.628	38.482		256.615	18.330		1.820.708	130.051	
Nivel 6:												
Minero 2. ^a	1.058.459		2.490,49	594.684		1.399,26	264.614		622,62	1.917.757		4.512,37
Oficial de Oficio 2. ^a	1.058.459		2.490,49	594.684		1.399,26	264.614		622,62	1.917.757		4.512,37
Especialista 2. ^a	1.058.459		2.490,49	594.684		1.399,26	264.614		622,62	1.917.757		4.512,37
Oficial 2. ^a Administrativo	1.058.459	75.604		594.684	42.477		264.614	18.901		1.917.757	136.982	
Analista 2. ^a	1.058.459	75.604		594.684	42.477		264.614	18.901		1.917.757	136.982	
Almacenero	1.058.459	75.604		594.684	42.477		264.614	18.901		1.917.757	136.982	
Delineante 2. ^a	1.058.459	75.604		594.684	42.477		264.614	18.901		1.917.757	136.982	
Nivel 7:												
Minero 1. ^a	1.093.119		2.572,04	650.518		1.530,61	273.280		643,01	2.016.909		4.745,66
Oficial de Oficio 1. ^a	1.093.119		2.572,04	650.518		1.530,61	273.280		643,01	2.016.909		4.745,66
Especialista 1. ^a	1.093.119		2.572,04	650.518		1.530,61	273.280		643,01	2.016.909		4.745,66
Oficial 1. ^a Administrativo	1.093.119	78.080		650.510	46.465		273.280	19.520		2.016.909	144.065	
Analista 1. ^a	1.093.119	78.080		650.510	46.465		273.280	19.520		2.016.909	144.065	
Almacenero 1. ^a	1.093.119	78.080		650.510	46.465		273.280	19.520		2.016.909	144.065	
Nivel 8:												
Minero 1. ^a Jefe Equipo	1.127.778		2.653,60	754.330		1.774,89	281.944		663,40	2.164.052		5.091,89
Oficial 1. ^a Jefe Equipo	1.127.778		2.653,60	754.330		1.774,89	281.944		663,40	2.164.052		5.091,89
Delineante 1. ^a	1.127.778	80.556		754.330	53.881		281.944	20.139		2.164.052	154.576	
Especialista 1. ^a Jefe Equipo	1.127.778		2.653,60	754.330		1.774,89	281.944		663,40	2.164.052		5.091,89
Jefe Administrativo 2. ^a	1.127.778	80.556		754.330	53.881		281.944	20.139		2.164.052	154.576	
Nivel 9:												
Topógrafo	1.165.103	83.222		885.507	63.251		291.272	20.805		2.341.882	167.278	
Jefe de Taller	1.165.103	83.222		885.507	63.251		291.272	20.805		2.341.882	167.278	
Vigilante	1.165.103	83.222		885.507	63.251		291.272	20.805		2.341.882	167.278	
Nivel 10:												
Jefe Administrativo	1.199.762	85.697		1.829.555	73.540		299.941	21.424		2.529.258	180.661	

ANEXO III

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 tiene carácter fijo y no será aumentado en el futuro.

Centro de Cala		Pesetas/paga	Centro de Fregenal		Pesetas/paga
Acosta Alfonso, Juan		2.862	López Ronquillo, Gabriel		3.438
Agudo Romero, Enrique		3.275	Lozano Díaz, Francisco		2.833
Aguilar Ruiz, Juan José		3.928	Manzano Valero, Emilio		2.731
Arteaga Manzano, Víctor		2.321	Megías Baños, José		3.658
Astorga Garrido, José M.		3.684	Megías López, Pablo		3.961
Barranquero Sánchez, Andrés		4.305	Méndez Sánchez, Angel Luis		3.815
Blanco Gómez, Miguel		2.116	Méndez Sánchez, José Antonio		2.811
Campano Moreno, José R.		4.043	Montero Parrado, Francisco		3.537
Castaño Moya, Francisco		2.612	Ordóñez Martín, Juan		3.815
Conejo García, Francisco J.		3.637	Pecellín Ramos, Juan		3.573
Delgado Fernández, Evaristo		2.343	Pelayo Sánchez, Vicente		3.210
Díaz Díaz, José		3.835	Ramos Bellido, José R.		3.140
Díaz Jura, José Antonio		3.045	Rodríguez Bernal, Aníbal		3.803
Durán Garrón, Juan		3.108	Romero Cabello, José M.		3.658
Gallego García, Rufino		2.599	Romero Cabello, Manuel		2.973
García Moreno, Antonio		3.970	Romero Gómez, Manuel		3.656
Gil Romero, Carlos Javier		2.612	Sánchez Grande-Caballero, J.		3.858
González López, Angel		2.973	Sánchez Hidaigo, Joaquín		2.903
González Moñino, Luis		3.756	Sánchez Sánchez, Félix		3.041
Granadero Delgado, Fidel		2.903	Sánchez Sánchez, José		2.503
Hacha Barranquero, Cándido		2.052	Sánchez Sayago, Inocencio		2.595
Hermoso Amaya, Juan		3.165	Silgado Muñoz, Miguel		3.819
Hermoso Amaya, Luis		3.871	Valero Moya, Ramón		2.644
Labera Barballar, José M.		2.628	Valladares Bernal, Fermín		3.867
Lancharro Pecellín, Manuel		3.496	Valladares Manzano, Alfredo		2.467
			Vázquez Lozano, Felipe		2.376
			Vázquez Yébenes, Francisco		2.903
			<i>Centro de Fregenal</i>		
			Baena Vázquez, Diego		4.466
			Marín Gallardo, Luis		3.410