

Quinto.—Este Acuerdo entrará en vigor en la fecha de su firma. Su vigencia se somete a la del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de los Conflictos Laborales (ASEC).

En prueba de conformidad con cuanto antecede, firman el presente documento los representantes de las organizaciones que se relacionan, en el lugar y fecha indicados.

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**12571** RESOLUCIÓN de 29 de abril de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Minas de Almadén y Arrayanes, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Minas de Almadén y Arrayanes, Sociedad Anónima», (número código: 9003512), que fue suscrito con fecha 28 de febrero de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las Secciones Sindicales de UGT, CC.OO. y SICMA-CC, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 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 abril de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO 1996/97 DE LA EMPRESA «MINAS DE ALMADÉN Y ARRAYANES, SOCIEDAD ANÓNIMA»

### PREÁMBULO

En aplicación de lo establecido en la disposición transitoria segunda de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, se produce la derogación del Reglamento Interno de Trabajo de «Minas de Almadén y Arrayanes, Sociedad Anónima», al no verse prorrogado por la Orden ministerial de 28 de diciembre de 1944, Ley esta que fue derogada por el Real Decreto Legislativo de 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, lo que produce un vacío normativo en su centro de trabajo del establecimiento minero de Almadén, que se ve cubierto con el Convenio Colectivo de empresa.

Por otro lado, se asiste a la consolidación del proceso de diversificación de actividades impuesto por la caída del mercado de trabajo tradicional de la empresa, lo que exige una permanente adaptación de las condiciones de trabajo a las necesidades productivas.

Los factores expuestos motivan que ambas partes negociadoras asuman el compromiso de negociar un Convenio Colectivo regulador de las condiciones de trabajo entre la empresa «Minas de Almadén y Arrayanes, Sociedad Anónima», y el personal incluido en su ámbito de aplicación que logre la integración en la legislación vigente de las condiciones de trabajo en sustitución del derogado Reglamento, habilitando un marco estable de relaciones laborales, que desde el Convenio, y asumiendo la necesidad de una paz laboral como factor de desarrollo, permita optimizar los recursos equiparando en términos de competitividad los diferentes sectores a los que atiende nuestra diversidad productiva, y para ello es necesario asumir la necesidad de una mayor movilidad y polivalencia funcional, mejorar mecanismos en la movilidad geográfica, adecuar nuestro régimen de jornadas allí donde se considere necesario, modernizar nuestro sistema retributivo, y revisar y adecuar permanentemente los sistemas de trabajo y de progreso técnico que consientan y permitan una mejora

de los rendimientos y condiciones de trabajo, unido a una especial atención a la salud de los trabajadores y a la seguridad e higiene, interesando directamente a los trabajadores a través de sus representantes en sus resultados, de acuerdo con la dedicación exigible y demostrada por los trabajadores en el logro de las mejoras.

### TÍTULO I

#### Ámbitos y disposiciones generales

#### CAPÍTULO I

##### Ámbitos

#### Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio afecta exclusivamente en su ámbito de aplicación a los siguientes centros de trabajo:

Establecimiento Minero de Almadén.  
Complejo Industrial Entredicho.  
Mina Entredicho.  
Preparación de Minas.  
Oficinas Centrales Madrid.

#### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio extiende su ámbito territorial, y para los centros afectados, a todo el territorio nacional.

#### Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las disposiciones de este Convenio afectan a todos los trabajadores incluidos en su ámbito funcional y territorial con las siguientes excepciones:

Personal incluido en el artículo 2, apartado 1, letra a), del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El personal incluido en el grupo directivo, así como aquellos técnicos y mandos, cuyo puesto de responsabilidad lo exija, a criterio de la empresa y previa aceptación del trabajador.

#### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir de la publicación oficial del mismo y su vigencia se proyectará hasta el 31 de diciembre de 1997; no obstante, los efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 1996, salvo que expresamente se determine otra vigencia.

Duración.—De conformidad con el número 2 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, se acuerda declarar no prorrogable por la tácita el texto del Convenio Colectivo vigente durante 1996/97, perdiendo su vigencia al 31 de diciembre de dicho año sin necesidad de denuncia previa.

Ambas partes determinan que, una vez concluida la duración pactada del presente Convenio, la vigencia del contenido normativo del Convenio se mantendrá hasta que se produzca una nueva norma colectiva en sustitución de la presente.

#### CAPÍTULO II

#### Disposiciones generales

#### Artículo 5. *Derechos supletorios.*

En todo lo no regulado por este Convenio, se estará a lo dispuesto en el 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 («Boletín Oficial del Estado» número 75, de 28 de marzo), que en lo sucesivo se citará como Estatuto de los Trabajadores, y demás normas laborales vigentes de ámbito general.

**Artículo 6. Unicidad y vinculación.**

Ambas partes admiten expresamente que el presente Convenio constituye un conjunto orgánico e indivisible, susceptible de ser aplicado en su totalidad exclusivamente; por ello, si la jurisdicción competente modificara o anulara su contenido, aun parcialmente, deberá procederse a una nueva negociación global del mismo, salvo que previa audiencia de las partes fuese aceptada la modificación.

En los mismos términos se estará para el supuesto de que las modificaciones fuesen derivadas por acuerdos alcanzados entre organizaciones de empresarios y trabajadores u otros órganos sociales.

Atendidas las peculiares características de la minería y metalurgia del Cínabrio, así como nuestra dilatada trayectoria histórica en esa minería, se acuerda expresamente la no aplicación de Convenios Colectivos supraempresariales en aquellos aspectos que permitan el descuelgue de su contenido.

**Artículo 7. Garantía personal.**

Se mantendrán las situaciones personales que examinadas en su conjunto y cómputo anual resulten superiores y más beneficiosas a las condiciones pactadas en el presente Convenio.

**Artículo 8. Absorción y compensación.**

El contenido del presente Convenio y las mejoras derivadas del mismo, compensan en cómputo anual todas las existentes con anterioridad y que fueran de aplicación, bien por pacto, por concesión unilateral de la empresa, o por imperativo legal o convencional de cualquier tipo, por entender que en su conjunto son más beneficiosas, y ello con independencia del respeto a aquellos derechos que hayan de ser mantenidos a título personal como condición más beneficiosa.

Cualquier disposición legal o convencional de futuro sólo alcanzará eficacia si en conjunto y en cómputo anual superan los niveles salariales y totales de este Convenio, considerándose, en caso contrario, absorbidas por las mejoras pactadas en el mismo.

**Artículo 9. Integración.**

El presente Convenio sustituye todas las condiciones laborales, bien derivadas de la derogada Reglamentación de Trabajo del EMA, bien por pactos individuales y colectivos existentes en los diferentes centros de trabajo, al considerar que en su conjunto y globalmente las modificaciones que contempla constituyen condiciones más beneficiosas para el colectivo de trabajadores, excepción hecha de lo establecido en el artículo anterior, y de las excepciones que en cada caso se indique.

**TÍTULO II****Organización del trabajo****CAPÍTULO I****Organización del trabajo****Artículo 10. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, quien la ejercerá con sujeción a la legislación vigente, dando a los representantes legales de los trabajadores la intervención que por dicha legislación les sea reconocida.

**CAPÍTULO II****Plantilla****Artículo 11. Plantilla.**

La Dirección de la empresa determinará la plantilla, de acuerdo con sus necesidades de producción y desarrollo técnico de sus instalaciones.

La plantilla viene determinada por el número de puestos de trabajo necesarios para lograr los fines productivos, ajustándose mediante las modificaciones oportunas a las necesidades organizativas y de producción.

Para efectuar cualquier reestructuración de plantilla se requerirá el informe previo de la representación social.

**Artículo 12. Vacantes. Concepto y naturaleza.**

Se considera como vacante el puesto de trabajo no cubierto de los que conforman la plantilla, según viene ésta definida en el artículo 11 del presente Convenio.

Las vacantes podrán ser de carácter temporal o de carácter definitivo.

Con independencia de la facultad de la Dirección de la empresa en cuanto a determinar la naturaleza temporal o definitiva de una vacante, siempre se considerará de carácter temporal aquella vacante generada como consecuencia de que su titular haya pasado a la situación de suspensión de contrato de trabajo con reserva de puesto o que temporalmente esté destinado a otro puesto de trabajo.

**Artículo 13. Provisión de vacantes.**

Una vez producida una vacante y declarada subsistente la plaza, es facultad de la empresa, en razón a sus necesidades de producción y el tipo de trabajo, realizar la cobertura temporal o definitiva de la misma.

Las vacantes, ya sean de naturaleza temporal o definitiva, serán cubiertas por designación libre y directa de la Dirección de la empresa:

- Cuando el puesto a cubrir esté comprendido en los grupos profesionales I y II.
- Cuando implique jefatura de los grupos profesionales I y II, o especial confidencialidad.
- Cuando sea cubierto mediante cualquier modalidad de contratación temporal, siempre que el período de duración del contrato sea igual o inferior a cuatro meses.

Fuera de los supuestos previstos en los párrafos anteriores, la cobertura definitiva de una plaza vacante podrá cubrirse:

- Por concurso interno.
- Por concurso externo.

Los representantes legales de los trabajadores conocerán previamente la vacante a cubrir, recibiendo información sobre la modalidad de cobertura de la misma.

**Artículo 14. Período de prueba.**

La incorporación a una vacante, tanto de carácter fijo como con contratación temporal, tendrá carácter provisional hasta la superación del período de prueba que se fija en seis meses de duración para Técnicos titulados, dos meses de duración para Técnicos no titulados y quince días para el resto de los trabajadores, o la mitad del tiempo previsto de duración del contrato para el caso de que éste se concertase por un período inferior a tres meses.

En el caso de haber acudido a la contratación externa para la cobertura de la vacante, durante el período de prueba tanto la empresa como el trabajador podrán resolver el contrato de forma unilateral, sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización para ninguna de las partes.

La situación de incapacidad transitoria por accidente de trabajo o enfermedad profesional será causa de interrupción en el cómputo del período de prueba.

Si la cobertura de la plaza vacante se produjese con personal fijo de empresa tendrá reserva del retorno a su puesto de trabajo anterior hasta que se confirme la superación del período de adaptación o prueba.

**CAPÍTULO III****Contratación****Artículo 15. Naturaleza de las vacantes.**

A) Temporal. La selección del candidato será de libre designación por la empresa, siempre que concurren alguna de las siguientes circunstancias:

A<sub>1</sub> Que sea para la provisión de una vacante en los términos previstos en el capítulo anterior [apartados a), b) y c) del artículo 13].

A<sub>2</sub> Cuando por la naturaleza del trabajo a desarrollar se necesite una especial cualificación y sea a su vez un puesto de nueva creación.

A<sub>3</sub> Cuando el contrato sea de duración igual o inferior a cuatro meses y no se encuentre previsto en ninguno de los apartados anteriores.

B) Fija. En este supuesto, la selección del candidato será de libre designación, únicamente cuando se den las condiciones previstas en los apartados a) y b) del artículo 13 de este Convenio.

#### Artículo 16. *Modalidades de contratación temporal.*

La empresa, para poder dar cobertura a sus necesidades temporales de contratación para sus diversas actividades productivas, acudirá a las diversas modalidades de contratación de duración determinada recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias, con las siguientes especificidades:

1. Conforme al artículo 15, 1.a), del Estatuto de los Trabajadores, además del concepto tradicional de obra o servicio, atendidas nuestras propias actividades se consideran, a estos efectos, obras o servicios normales en la empresa los planes propios de producción que generan una actividad concreta, incierta en el tiempo, si bien temporalmente limitada a dichos planes.

Dentro del concepto de obra o servicio expuesto se encuentran.

Los trabajos consistentes en la redacción y tramitación de proyectos o contratos en torno a alguna actividad, así como la ejecución del proyecto o contrato.

Producción de Metalurgia I.

Producción del área de minería tanto en preparación como explotación, a cielo abierto o en interior.

Producción del Complejo Industrial.

Proyectos y presentación de ofertas y ejecución de obra subcontratada.

Todo servicio que se vea generado por dichas actividades.

Para proceder a la cobertura de la plaza vacante si la obra o servicio es de duración superior a cuatro meses, e igual o inferior a doce meses, se acudirá al proceso de selección del artículo 17.

2. Otras modalidades de contratación temporal:

Contrato en prácticas.

Cuando al amparo de la normativa vigente se efectúe algún contrato de trabajo bajo la modalidad de contrato en prácticas, la retribución a abonar, calculada sobre su salario base, consistirá en los porcentajes y durante los períodos que a continuación se indican:

Primer período de seis meses: 60 por 100 de salario base.

Segundo período de seis meses: 75 por 100 de salario base.

Tercer período de seis meses: 85 por 100 de salario base.

A partir del tercer período: 100 por 100 de salario base.

#### Artículo 17. *Tribunal calificador.*

Las contrataciones previstas en este capítulo, que no sean de libre designación de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de concurso, al que se accederá con los requisitos exigibles por la plaza a cubrir y mediante la superación de pruebas que en cada caso determine el Tribunal calificador, compuesto por:

Dos Vocales representantes de los trabajadores, designados por el Comité Intercentros.

Dos Vocales del Área de Personal, uno de ellos actuará de Secretario con voz, pero sin voto.

Un Vocal designado por la dirección del área donde se haya producido la vacante.

Un Presidente del Tribunal, que deberá ser un Titulado superior, designado por la Dirección de la empresa.

Los miembros del Tribunal no deberán tener parentesco con los candidatos hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

El ámbito territorial de actuación de este Tribunal estará circunscrito a las contrataciones que se realicen en los puestos de trabajo de Almadén y su comarca.

Funciones del Tribunal calificador:

Fijar el día de las pruebas.

Resolver la prueba de aptitud, comunicando a la Dirección de la empresa el resultado de la misma.

Las pruebas que en cada caso se establezcan por el Tribunal atenderán en todo caso a garantizar la igualdad de oportunidades de todos los candidatos mediante un sistema que asegure la objetividad y la imparcialidad de su decisión.

La Dirección de la empresa fijará los requisitos exigibles al candidato, siendo competencia del Tribunal calificador la determinación de las pruebas, que podrán consistir en:

Pruebas teóricas.

Pruebas prácticas.

Es competencia del Servicio Médico la realización de las pruebas médicas de aptitud, así como de las pruebas psicotécnicas.

No podrá acudir al concurso externo sin haber agotado previamente la selección interna.

### CAPÍTULO IV

#### Ascensos

#### Artículo 18.

En función de las necesidades de producción y atendiendo a la capacitación técnica y profesional, experiencia, dotes efectivas de mando, formación, plurifuncionalidad, etc., la Dirección de la empresa ascenderá o promocionará a los trabajadores que considere necesario y posible.

#### Artículo 19. *Propuesta representación social.*

Con la finalidad de garantizar en la mayor medida de lo posible que no se den situaciones discriminatorias o generadoras de desequilibrios no deseados, a propuesta de la representación social y en el seno de la Comisión Paritaria, se procederá a estudiar los supuestos que se consideren convenientes para, caso de ser así estimado, se eleven a la Dirección de la empresa, quien adoptará la decisión más conveniente.

### CAPÍTULO V

#### Suspensión y extinción de contratos. Excedencia

#### Artículo 20. *Suspensión de contratos.*

Se estará a lo previsto en los artículos 45 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, sin más modificaciones que las que se regulan a continuación.

#### Artículo 21. *Extinción.*

A) Forzosa. Será aquella que tenga su origen en la adopción de medidas disciplinarias o cualquier otra prevista en el Estatuto de los Trabajadores y en el título IX del presente Convenio.

B) Voluntaria. Cuando voluntariamente el trabajador desee extinguir su relación laboral con la empresa, estará obligado a comunicarlo con un plazo mínimo de quince días naturales de antelación, salvo en el caso del personal técnico, que tendrá que preavisar con un plazo de treinta días naturales.

#### Artículo 22. *Excedencia voluntaria y forzosa.*

La excedencia podrá ser voluntaria y forzosa, de conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, a cuya normativa se atienden las partes firmantes del Convenio, con las siguientes modificaciones:

A) Excedencia voluntaria.

A<sub>1</sub>) Procedimiento:

La situación de excedencia voluntaria se declara a petición del trabajador mediante solicitud dirigida al Área de Personal, y que tenga al menos una antigüedad en la empresa de un año.

En las solicitudes mencionadas en el párrafo anterior deberán hacer constar los peticionarios, además de sus características personales, su fecha de ingreso al servicio de la empresa, las causas en que fundan su petición y el tiempo por el que pretenden el pase a situación de excedencia.

La duración de la excedencia voluntaria no podrá ser inferior a dos años, ni superior a cinco años.

Después de que un trabajador haya estado en situación de excedencia voluntaria, no podrá solicitar de nuevo el paso a dicha situación hasta que transcurran cuatro años, contados a partir de su reingreso.

La solicitud deberá presentarse con una antelación mínima de dos meses en el caso de los técnicos y de un mes para el resto del personal.

La concesión de la excedencia se comunicará por escrito por el Área de Personal, con un mes de antelación para técnicos y quince días para el resto del personal.

Durante el tiempo de excedencia no se percibirá retribución alguna, ni se computará su duración a efectos de antigüedad.

El excedente voluntario tendrá derecho al reingreso en la empresa en las siguientes condiciones:

a) Solicitarlo al Área de Personal antes de expirar el plazo por el cual se le concedió el pase a la situación de excedencia voluntaria, con un mes de antelación.

b) Acreditar en el reconocimiento que le practique el Servicio Médico de la empresa que reúne aptitud física para la ejecución de los trabajos propios de su categoría profesional o, en su caso, de otra inferior.

En las condiciones expresadas, los excedentes voluntarios tendrán derecho al reingreso en la primera vacante que se produzca o subsidiariamente en otra de categoría inferior por inexistencia de vacante en la propia.

Caso de aceptar el trabajador su reingreso en vacante de categoría inferior, el trabajador constará como perteneciente a dicha categoría, con el salario y complementos correspondientes a la misma. Sin embargo, conservará su derecho a ocupar la primera vacante que se produjera en su categoría de origen, sin necesidad de concurso previo.

B) Excedencia forzosa. El personal de la empresa pasará automáticamente a la situación de excedencia forzosa previa comunicación al Área de Personal por las siguientes causas:

a) Por el nombramiento para cargos públicos o sindicales que exijan dedicación plena.

b) Por el nombramiento para el desempeño de algunos de los cargos directivos de la empresa comprendidos en la excepción contemplada en el párrafo tercero del artículo 3.

La situación de excedencia forzosa se prolongará durante el tiempo en que subsista la causa que motivó el pase a dicha situación.

La excedencia forzosa no producirá vacante en la plantilla y quienes se encuentren en dicha situación tendrán derecho a que se les compute el tiempo a efectos de antigüedad, aun cuando no percibirán retribución alguna mientras se encuentren en dicha situación.

Los excedentes forzosos tendrán derecho a reingresar en la empresa con destino en el mismo puesto de trabajo que desempeñaban al pasar a dicha situación, siempre que lo soliciten dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

En el supuesto de la excedencia forzosa de la letra b), el personal que se encuentre en dicha situación, y al no producirse baja en la empresa, percibirá la retribución correspondiente a su nuevo puesto, y mantendrá el derecho de retorno a su puesto de origen.

### TÍTULO III

#### Movilidad funcional y geográfica

##### CAPÍTULO I

##### Movilidad funcional

###### Artículo 23. *Movilidad funcional.*

Atendiendo la diversidad de actividades y la necesidad del mejor aprovechamiento y desarrollo profesional del personal, la empresa podrá realizar los cambios de puesto de trabajo que considere necesarios dentro de cada grupo profesional, con respeto a las titulaciones académicas o profesionales necesarios para el desarrollo de la prestación laboral, al entenderse equivalentes todas las categorías profesionales que se contemplan dentro de cada grupo profesional, conforme a la tabla de equivalencias funcional, que figura como anexo II, en relación con el artículo 27.

La movilidad funcional se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, respetando lo estipulado en el presente capítulo y artículos concordantes, y atendiendo a los siguientes requisitos:

a) El Área de Personal dará trimestralmente a los representantes de los trabajadores la lista de los trabajadores adscritos a los cinco centros de trabajo contemplados en el artículo 2, informando de los cambios que se hayan producido.

b) La empresa estará obligada a que los trabajadores asignados a nuevos puestos de trabajo adquieran la formación necesaria.

c) No se consideran trabajos de superior ni inferior categoría los que se consideran compatibles conforme al artículo 27 en relación con la tabla de equivalencias funcionales, a efectos de reconocimiento de categoría, la cual sólo podrá venir dada por la previa declaración de vacante y su posterior cobertura mediante el procedimiento establecido.

d) Para que se produzca la movilidad funcional, la empresa habrá de poner en marcha todos los mecanismos a su alcance para que la misma se realice entre trabajadores adscritos al mismo grupo profesional. Sólo y una vez agotada esta posibilidad sin que sea posible aplicarla, la movilidad se podrá efectuar con trabajadores afectos a los diferentes grupos profesionales.

e) Atendido el proceso de diversificación se considera posible a efectos de movilidad funcional y con la finalidad de una permanente y plena ocupación de la plantilla, la asignación de trabajadores a los diferentes centros de trabajo, incluidos los no afectados por el Convenio, como Dehesa de Castilseras, Fábrica de Piensos, Fábrica de Quesos, y Centro Comercial.

###### Artículo 24. *Criterios de aplicación.*

Ambas partes entienden necesario utilizar todos los medios para la mejora de la competitividad y la definitiva implantación de las diferentes actividades productivas, y a tal efecto establecen:

1.º Que el contenido funcional del puesto de trabajo es meramente enunciativo, entendiéndose compatibles todas las categorías comprendidas dentro del mismo grupo profesional.

Son compatibles los grupos conforme a la tabla de compatibilidad de grupos (anexo II), delimitada por el artículo 27.

2.º El desarrollo del puesto de trabajo exige el desempeño tanto de sus funciones principales como de todas aquellas que de carácter secundario le complementen, aun cuando de manera aislada pudieran configurarse como puesto de trabajo de diferente categoría.

3.º Que, como consecuencia fundamentalmente de los diferentes procesos de reconversión, lo que ha generado una gran diversidad de actividades y la temporalidad de algunos procesos productivos, se hace indispensable una interpretación de la movilidad funcional que, con respeto a los derechos básicos del trabajador, permita la plena ocupación del mismo evitando plantillas excedentarias en los diferentes puestos de trabajo, y así se considera la no consolidación a la categoría profesional salvo que se produzca una vacante definitiva no temporal, que se cubrirá con los mecanismos de ascenso, o concurso, al efecto establecidos.

###### Artículo 25. *Situaciones.*

La movilidad funcional podrá darse:

Por necesidades de la actividad productiva.

Por acuerdo trabajador-empresa.

Por solicitud del trabajador.

Por indicación de los servicios médicos.

Si se produce por necesidades de la actividad productiva el trabajador, y para el caso de que el puesto al que vaya destinado tenga reconocido un salario base superior, percibirá el salario correspondiente a su nuevo puesto y los complementos que a éste correspondan, dejando de percibir todos los complementos, a excepción de los personales, de su puesto de procedencia. Para el supuesto de que el puesto de trabajo tenga reconocidas unas retribuciones inferiores a las del puesto de procedencia, se le mantendrán su salario y complementos personales.

En el supuesto de cambio de puesto de trabajo por acuerdo trabajador-empresa, se estará a lo que establezcan las partes.

En el supuesto de cambio de puesto de trabajo a petición del trabajador, y una vez aprobado por la Dirección de la empresa, se le aplicarán todas las condiciones retributivas y profesionales propias de la nueva categoría.

Cuando el cambio de puesto de trabajo implique cambio de grupo profesional no compatible habrá de estarse a lo dispuesto en la legislación vigente.

Cuando por aplicación de la movilidad se altere el horario de trabajo se efectuará el del lugar del destino sin que comprenda abono económico alguno por exceso de jornada, siempre que no se superen la jornada anual.

Caso de superarse en el centro de destino la jornada ordinaria anual y sin superar la del sector o centro, el exceso se descansará como jornada ordinaria acumulada al disfrute de vacaciones.

La superación de la jornada anual del sector se considera jornada extraordinaria y se estará a su regulación específica.

## CAPÍTULO II

## Movilidad geográfica

## Artículo 26.

La movilidad geográfica referida a los desplazamientos, se regirá por lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes condiciones y requisitos:

a) Cualquier desplazamiento de un trabajador o grupo de trabajadores de la empresa, a una obra o servicio externo, por un plazo de duración inferior a un mes, se comunicará a los representantes de los trabajadores. Dicha comunicación será previa salvo imposibilidad por casos excepcionales de urgencia.

b) Cualquier desplazamiento de un trabajador o grupo de trabajadores por un período previsto de tiempo superior a un mes, supondrá la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio, donde se informará previamente a la representación social de los motivos y las condiciones del desplazamiento.

c) Se entiende por desplazamiento aquellos trabajos de tiempo superior a un día que se realicen a partir de 50 kilómetros contados en línea recta desde el pozo de San Teodoro. Excluida Hespérica.

Los trabajos continuados realizados entre 30 kilómetros por carretera y hasta el límite de la concesión se abonará un complemento de «Ayuda Comida» de 1.000 pesetas por día trabajado. Los trabajos a realizar en la mina de Navalmedio no generan compensación alguna.

En los trabajos continuados que se realicen desde el límite de la concesión y hasta 50 kilómetros en línea recta fijados desde el pozo de San Teodoro, se abonará un complemento de Ayuda de Comida de 2.000 pesetas por día trabajado.

d) Se considera desplazamiento de corta duración aquel cuya duración prevista no exceda de seis meses, y de larga duración hasta un máximo de doce meses.

e) Para los desplazamientos de corta duración se abonará la dieta diaria fijada en el presente Convenio.

Para los de larga duración se abonarán dietas diarias por los seis primeros meses, siendo sustituida por la cantidad de 100.000 pesetas mensuales entre los meses séptimo al decimosegundo.

f) Todo desplazamiento cuya duración inicial prevista sea superior a doce meses, estando localizada la obra en el mismo punto geográfico y cuya distancia a la residencia del trabajador le obligue a residir en el lugar de la obra, tendrá la consideración de traslado, abonándosele al trabajador los gastos de traslado, además de una compensación mensual desde el inicio de la obra de 100.000 pesetas.

En caso de que la empresa retornara al trabajador, por razón de la actividad, a su anterior centro de origen antes de cumplirse los doce meses, se entendería que no ha habido traslado, sino desplazamiento, debiendo entonces regularizarse la situación económica del trabajador atendiendo a dicho concepto, según lo contemplado en el apartado e) de este artículo. En todo caso los gastos de traslado serían respetados al trabajador.

g) Se entiende por gastos de traslado aquellos que normalmente debería sufrir cualquier persona ante la necesidad de modificar su lugar de residencia, trasladándose de una ciudad a otra, considerándose su cuantía en función de la distancia como único elemento variable y abonándose con justificación del gasto realizado.

h) En el caso de sondeos, cuando realice la jornada especial prevista en el artículo 32, punto 1, no serán de aplicación los apartados e) y f), devengándose dieta por período completo de desplazamiento, incluidos los períodos de descanso, y el complemento por jornada especial sondeos.

i) El traslado previsto en los apartados e) y f) se entiende establecido para obra o servicio realizado para terceros o que se realicen dentro de alguna concesión minera propiedad de MAYASA. El resto de los traslados se regirán por el Estatuto de los Trabajadores con derecho a una indemnización de tres mensualidades de salario base.

Para el caso de traslado de personal de los centros de trabajo de Almadén al centro de trabajo Oficinas Madrid, además de la indemnización de tres mensualidades del salario base, se reconoce al trabajador un complemento económico no consolidable y mientras se mantenga la situación de traslado de 28.800 pesetas, manteniendo, en su caso, un derecho a disfrute de la vivienda, si la tuviese concedida, durante dos años si mantuviese la ocupación efectiva de la misma como domicilio familiar. En caso contrario la empresa podrá disponer libremente de la vivienda.

j) Dadas las características de larga duración de nuestros desplazamientos, que realmente les configuran como traslados, se acepta por ambas

partes la no aplicación del régimen de descansos previstos para los desplazamientos, artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

k) Este artículo se aplicará automáticamente, y sin excepción alguna, a partir del mes siguiente de la firma del Convenio.

## TÍTULO IV

## Clasificación profesional

## CAPÍTULO I

## Grupos y categorías profesionales

## Artículo 27. Criterios clasificatorios.

Como consecuencia de la creación de nuevas actividades productivas, y de la implantación de nuevas técnicas de explotación con aportación de nuevas tecnologías, se hace imprescindible para la viabilidad de la empresa la revisión de un sistema de clasificación profesional por categorías y de su esquema retributivo.

Es necesario tener en consideración que ambos cambios parten de una situación consolidada a 31 de diciembre de 1995, con el objeto de que se vea definitivamente implantada a 31 de diciembre de 1996, por ello, partiendo de la situación real comentada durante 1996, la empresa procederá a la catalogación de puestos de trabajo, su definición, la integración de las categorías de origen en las categorías de destino y la asignación de los correspondientes niveles salariales.

## Criterios clasificatorios.

1.º Se parte de un catálogo de categorías referidas a puestos de trabajo actualmente ocupados a los que se les asigna un nivel retributivo por reagrupación de los anteriores salarios base.

2.º Las categorías denominadas «de procedencia» son las realmente existentes a 31 de diciembre de 1995, que equivalen a las categorías «de destino» diferenciadas por sus niveles retributivos, conforme se detalla en anexo I.

3.º Se crean los grupos profesionales y dentro de ellos las categorías y niveles de destino diferenciándose las tres grandes áreas de actividad que son: Actividad de trabajos en exterior, actividad de minería de interior y actividad de minería cielo abierto. La definición de los grupos profesionales es la que se expresa más adelante.

4.º Para mantener en la medida de lo posible la plena ocupación se consideran grupos profesionales equivalentes:

Especialistas Técnicos con Operarios Cualificados.  
Operarios Cualificados con Subalternos/Operarios.

Se consideran categorías profesionales equivalentes entre sí todas las comprendidas en el mismo grupo profesional (ver cuadro anexo II).

5.º Se procede a la aplicación progresiva, en la medida de lo posible de la nueva clasificación, por ello se mantienen las denominaciones de las categorías, si bien se les asignan los nuevos niveles retributivos, hasta que efectuado el estudio de puestos de trabajo y el nivel de desarrollo funcional del trabajador se efectúe la reclasificación de conformidad con las nuevas categorías profesionales.

## CLASIFICACIÓN

1.º Áreas profesionales de actividad de:

Trabajos en exterior  
Minería de interior.  
Minería Cielo Abierto.

2.º Grupos profesionales:

1) Titulados superiores:

Técnicos superiores exterior.  
Técnicos superiores mina interior.  
Técnicos superiores mina cielo abierto.

2) Técnicos medios:

Técnico medio exterior.  
Técnico medio minería interior.  
Técnico medio minería exterior.

- 3) Administrativos.  
 4) Especialistas Técnicos:  
 Especialistas Técnicos.  
 Jefes Equipo Explotación.  
 Vigilantes minería cielo abierto.

- 5) Operarios cualificados:  
 Operarios cualificados exterior.  
 Operadores de interior.  
 Electromecánico.  
 Operadores en máquina cielo abierto.

- 6) Subalternos/Operarios:  
 Subalternos y Operarios.

Minería de interior: Ayudante de Operador.  
 Minería de cielo abierto: Ayudante de Operador.

#### Artículo 28. Áreas de actividad.

A efectos de agrupaciones de categorías homogéneas con actividades que tienen coeficientes reductores, según lo regulado en el Estatuto del Minero, se establecen tres Áreas Profesionales de Actividad:

- 1) Exterior.
- 2) Interior.
- 3) Cielo abierto.

Dentro del Área de Exterior se incluyen las categorías que desempeñen sus funciones habituales no incluidas en los dos siguientes grupos.

Dentro del Área de Interior están incluidas las categorías que participen directa o indirectamente en labores de explotación, preparación o investigación en interior de minas.

Dentro del Área de Cielo Abierto se incluyen las categorías que participen directa o indirectamente en las labores mineras de tales características.

#### Artículo 29. Grupos profesionales y niveles.

Se establece una clasificación genérica de seis grandes grupos profesionales, atendiendo al contenido de las definiciones de cada uno, los cuales servirán para englobar todas las categorías en las tres áreas de actividad que se desarrollan: Exterior, Interior y Cielo Abierto, teniendo siempre presente el anexo I, que determina cuáles son los niveles retributivos para cada categoría y la equivalencia de categorías dentro de cada uno de los grupos, manteniéndose el criterio delimitados con los de Interior y Cielo Abierto, con el fin de salvaguardar los derechos derivados de la aplicación de los coeficientes reductores. Son denominaciones equivalentes exclusivamente a efectos funcionales:

Exterior	Interior	Cielo abierto
Espec. Técnico.	Jefe Equipo Explotación.	Vigtes. minería cielo abierto.
Operario cualificado.	Operador de Explotación. Electromecánico.	Operador mina cielo abierto.
Subalterno/Operario.	Ayte. Operador Explotación.	Ayudante Operador.

#### GRUPO I. TÉCNICOS SUPERIORES/ASIMILADOS

Es el personal que poseyendo el título expedido por las universidades o escuelas técnicas de grado superior o equivalentes desempeñan las funciones específicas para las que les habilita el respectivo título y/o para las que han sido contratados. Asimismo lo son los que, por sus conocimientos y experiencia, ejecutan funciones propias de aquéllos previo reconocimiento por la empresa, sin que les sea exigible titulación que les habilite. Esta asimilación se produce a efectos exclusivamente económicos, no de cambio de categoría.

Dentro de este grupo, en atención al grado de preparación y experiencia, dentro de su especialidad, o por la dedicación y responsabilidad que exija la plaza que ocupa, se distinguirán nueve niveles retributivos, que van desde el nivel 17 al 25.

#### GRUPO II. TÉCNICOS GRADO MEDIO/ASIMILADOS

Es el personal que poseyendo el título expedido por las universidades o escuelas técnicas de grado medio o equivalentes desempeñan las funciones específicas para las que les habilita el respectivo título y/o para la que han sido contratados. Asimismo lo son los que, por sus conocimientos y experiencia, ejecutan funciones propias de aquéllos previo reconocimiento por la Empresa, sin que les sea exigible titulación que les habilite. Esta asimilación se produce a efectos exclusivamente económicos, no de cambio de categoría.

Dentro de este grupo, en atención al grado de preparación y experiencia, dentro de su especialidad, o por la dedicación y responsabilidad que exija la plaza que ocupa, se distinguirán nueve niveles retributivos, que van desde el nivel 16 al 22.

#### GRUPO III. ADMINISTRATIVOS

Es el personal que con mayor o menor grado de cualificación, aunque sin titulación, realiza tareas de administración, organización, gestión, funciones administrativas, contables u otras análogas utilizando o no para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, ya sea en las unidades administrativas de la empresa o en otras áreas de la misma, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas.

En atención a la experiencia, grado de formación, responsabilidad de la plaza, grado de autonomía y personal de él dependiente se distinguen diez niveles retributivos, que van desde el nivel 7 al 16.

#### GRUPO IV. ESPECIALISTAS TÉCNICOS

Son aquellos trabajadores que, sin titulación, con o sin responsabilidad de mando, ejecutan directamente los trabajos con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del proceso productivo. Igualmente aquéllos cuyo trabajo requiera conocimientos y destreza dentro de las diferentes especialidades o un excepcional dominio de una de las mismas, siendo necesario alcanzar un elevado nivel profesional.

Los niveles retributivos son diferenciados en función de que se encuentren incluidos en los grupos de exterior, interior o cielo abierto:

Exterior: Niveles 11 a 14.  
 Interior: Niveles 11 a 15.  
 Cielo abierto: Niveles 15 y 16.

#### GRUPO V. OPERARIOS CUALIFICADOS

Son aquellos trabajadores que, aunque realicen tareas con instrucciones concretas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas o exigencias de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución aunque bajo ningún tipo de supervisión o con una supervisión reducida.

Los niveles retributivos son diferenciados en función de que se encuentren incluidos en los grupos de exterior, interior o cielo abierto:

Operario cualificado exterior: Niveles 8 a 11.  
 Operador interior: Niveles 8 a 13.  
 Operador en máquina cielo abierto: Niveles 11 a 15.  
 Electromecánico interior: Niveles 8 a 12.

#### GRUPO VI. SUBALTERNOS/OPERARIOS

Es todo aquel personal que sin titulación, por sus conocimientos y experiencia, ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o indirectamente en operaciones de mantenimiento, utilización de maquinaria, útiles y herramientas que no exijan preparación, y que realizan tareas según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia y supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto período de adaptación. Igualmente aquellos que signifiquen mera aportación de esfuerzo físico. Y del mismo modo aquellos que realizan funciones complementarias a la producción, o de carácter auxiliar.

Los niveles retributivos son diferenciados en función de que se encuentren incluidos en los grupos de exterior e interior:

Subalternos/Operarios exterior: Niveles 4 a 11.  
 Ayudantes Operador interior: Niveles 4 a 8.  
 Ayudante Operador cielo abierto: Niveles 4 a 8.

## TÍTULO V

## Tiempo de trabajo

## CAPÍTULO I

## Jornadas

Artículo 30. *Jornada.*

La duración máxima de la jornada laboral de trabajo será de treinta y siete horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Durante 1996 la duración máxima de la jornada de trabajo será de mil seiscientos sesenta y cinco horas. Para 1997 se determinará con el calendario laboral que se publique.

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

Para los trabajos de interior de mina la jornada máxima empezará a computarse desde la entrada de los primeros trabajadores en el pozo o la galería, y concluirá con la llegada a la bocamina de los primeros que salgan.

Como norma general, la jornada será intensiva de lunes a viernes, para todos los trabajadores.

En los trabajos a turnos cuya jornada supere las siete horas veinticuatro minutos diarios, el exceso de considerará como jornada ordinaria, hasta completar el máximo de ocho horas.

Todo el descanso compensatorio por exceso de jornada se descansará dentro del año natural.

Artículo 31. *Horario general de trabajo.*

Horario general de empresa: De 7,30 a 15,00 horas, excepto el viernes, que será de 7,30 a 14,00 horas.

Artículo 32. *Jornadas y horarios.*

1) Actividad sondeos. La jornada en sondeos, en régimen de turnos, será de ocho horas diarias de trabajo, de lunes a jueves, y cinco horas, el viernes. En el supuesto de que necesidades de los trabajos a realizar marcadas contractualmente, por necesidades organizativas o de producción, se podrá modificar dicha jornada, pasando a trabajar en periodos de quince días ininterrumpidos con descansos compensatorios continuados de cinco días naturales. En estos casos el trabajo se desarrollará a turnos de tres relevos diarios de ocho horas.

2) Actividad, mina El Entredicho, y para trabajos a cielo abierto. Se establecen dos turnos de 6,36 a 14,00 horas y de 14,00 a 21,24 horas, de lunes a viernes.

3) Actividad complejo industrial El Entredicho. El horario en régimen de turnos será de lunes a viernes, de 6,00 a 14,00 horas, de 14,00 a 22,00 horas y de 22,00 a 6,00 horas, con descansos, a disfrutar en función de la actividad productiva de la empresa, dentro del año natural.

4) Area mantenimiento. El horario será en régimen de turnos de lunes a jueves, de 7,00 a 14,30 horas y de 14,30 a 22,00 horas, y el viernes de 7,00 a 14,00 horas y de 14,00 a 21,00 horas.

5) Trabajos de explotación en interior de minería de cinabrio dentro del Establecimiento Minero de Almadén y Metalurgia del Mercurio. Hasta tanto que se lleve a efecto un estudio técnico sanitario dentro del ambiente en que se desarrolla el trabajo en el interior y en el exterior del establecimiento minero, así como de las condiciones de adaptación biodinámica de los trabajadores a los distintos puestos de trabajo, en base a cuyos resultados pueda plantearse el oportuno expediente de modificación de jornadas ante los organismos competentes, el régimen de jornada se mantiene provisionalmente con los siguientes criterios:

a) En el cerco de destilación la jornada en producción tendrá una duración de treinta y seis horas semanales, de lunes a domingo, a seis horas diarias en régimen de turnos ininterrumpidos. En el servicio de hornos en producción la jornada será de seis horas en días alternos; salvo cuando se produzca el cambio de turno, en cuyo caso se efectuará la jornada de seis horas dos días consecutivos a efectos de jornada; la planta de tratamiento de hollines no se considera incluida en el servicio de hornos.

Fuera de los periodos de producción la jornada será de treinta y seis horas semanales, de lunes a sábado, a excepción de los trabajos realizados en el servicio de los hornos que se considerarán alternos.

b) Jornada de minería de interior de mercurio del EMA.

## 1. Mina subterránea de Almadén.

## Colectivo EMA.

La jornada será: Ocho jornales/mes de seis horas de duración en el interior y en los lugares de buena ventilación. En los lugares de ventilación deficiente, así como para los trabajos calificados como penosos o muy peligrosos, así como para los trabajos de pozo, la jornada será de ocho jornales/mes de cuatro horas treinta minutos cada uno.

Con independencia de la jornada mina, estos trabajadores trabajarán en el exterior dos jornales semanales de siete horas veinticuatro minutos.

Los trabajadores procedentes de las categorías de Peón, Ayudante y Sondista de interior darán sus jornales de exterior repartidos de lunes a sábado, hasta completar las treinta y siete horas.

Se mantiene la tercera jornada de mina para los trabajadores afectados por la misma en las condiciones actuales.

## Colectivo de Preparación de Minas.

a) Trabajos en mineral: Ocho jornales mensuales de seis horas diarias.  
b) Trabajos en estéril: Se mantienen las mismas condiciones actuales de este centro para los trabajadores afectos a éste.

## 2. Mina de Las Cuevas.

## Colectivo EMA.

La jornada será: Ocho jornales/mes de seis horas de duración en el interior en los lugares de buena ventilación. En los lugares de ventilación deficiente, así como para los trabajos calificados como penosos o muy peligrosos, así como para los trabajos de pozo, la jornada será de ocho jornales/mes de cuatro horas treinta minutos cada uno.

Con independencia de la jornada de mina, estos trabajadores trabajarán en el exterior dos jornales semanales de siete horas veinticuatro minutos.

Los trabajadores procedentes de las categorías de Peón, Ayudante y Sondista de interior darán en sus jornales de exterior repartidos de lunes a sábado, hasta completar las treinta y siete horas.

Se mantiene la tercera jornada de mina para los trabajadores afectados por la misma en las condiciones actuales.

## Colectivo Preparación de Minas.

a) Trabajos en mineral: Dos jornales semanales de seis horas de duración en interior y el resto en exterior, hasta cumplir las treinta y cinco horas de trabajo efectivo.

b) Trabajos en estéril: Treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo repartidos en normales de siete horas/día de trabajo efectivo.

De lunes a viernes, en avance; sábado, labores auxiliares no de avance, y mantenimiento.

6) Resto minería de interior. Su jornada será la general de la minería en el Estado español, de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo.

7) Dadas las diferencias de nuestros procesos productivos la Dirección de la empresa podrá modificar los turnos y los horarios previa comunicación a la legal representación de los trabajadores, siempre que la modificación no altere sustancialmente las condiciones recogidas con anterioridad.

Artículo 33. *Jornada servicios auxiliares.*

Los servicios auxiliares de mantenimiento y servicios como lavandería, portería y polideportivo adaptarán su horario y turnos a las necesidades de las instalaciones que atienden.

Todo exceso de jornada que no supere los topes máximos en cómputo anual, conforme a lo establecido en los artículos anteriores, se considera jornada ordinaria.

Al final de año se efectuará el cómputo anual de las jornadas por trabajador.

Artículo 34. *Trabajo nocturno.*

No tendrá consideración de nocturno a efectos de complemento por horas el régimen de trabajo de Guardas y Porteros, atendida la naturaleza de sus funciones. En atención a su jornada percibirán mensualmente el «Plus de Nocturnidad» que figura en las tablas salariales.

El resto de las actividades que por su naturaleza de trabajos ininterrumpidos, o por la necesidad de ser atendidos en jornada nocturna

realizasen trabajo nocturno se compensarán con un incremento del 25 por 100 del valor de la hora ordinaria, calculada conforme al artículo anterior.

#### Artículo 35. *Jornada y movilidad.*

La jornada de trabajo será siempre la del centro, lugar o puesto al que sea destinado el trabajador con independencia de la jornada de su propio centro, lugar o puesto de trabajo.

Cuando el trabajador complete en algún servicio la jornada establecida para el mismo, se dará por cumplida su jornada ordinaria de trabajo.

#### Artículo 36. *Tiempo Dehesa.*

Se considerará tiempo efectivo de trabajo el invertido en el transporte a la Dehesa de Castilseras.

#### Artículo 37. *Puntualidad.*

Para el colectivo de Técnicos y Administrativos de Almadén no directamente relacionados con trabajos a turnos, se establece un período de diez minutos de cortesía en la puntualidad y en cómputo diario, con cumplimiento de la jornada completa.

Para el personal de oficinas centrales de Madrid se establece una flexibilidad horaria de treinta minutos diarios y con cumplimiento de la jornada semanal completa. En casos excepcionales se atenderá a las circunstancias que originan el retraso.

#### Artículo 38. *Días no laborables.*

Durante la vigencia del presente Convenio se considerarán no laborables los días 24 y 31 de diciembre.

## CAPÍTULO II

### Descansos y festividades laborales

#### Artículo 39. *Descanso entre jornadas.*

Se estará a la aplicación del contenido del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, cuando finalizada la jornada normal de trabajo se prolongara ésta por horas extraordinarias, entre el término de la última hora extraordinaria y el comienzo de la jornada normal siguiente mediará al menos un período de descanso de diez horas.

#### Artículo 40. *Descanso en la jornada.*

Siempre que la duración de jornada diaria continuada exceda de seis horas se descansará un período de veinte minutos, computándose como tiempo de trabajo efectivo, excepto las actividades cuya jornada semanal sea inferior a treinta y siete horas.

#### Artículo 41. *Descanso de domingos y festivos.*

1.º Como regla general, salvo aquellos trabajos que estuviesen excluidos o exceptuados de descanso dominical, los trabajadores disfrutarán del oportuno descanso los domingos y días festivos. Cuando dicho personal estuviese ocupado en actividades exceptuadas de descanso dominical, disfrutará del oportuno descanso compensatorio por los domingos y días festivos en que preste servicio, procurándose, en todo caso, de acuerdo con las necesidades del servicio, que dicho personal no trabaje dos domingos consecutivos, y cuando excepcionalmente no pudiera darse dicho descanso compensatorio se abonará la retribución correspondiente al día festivo trabajado con el 40 por 100 de recargo.

2.º A los trabajadores destinados en el servicio de hornos, mientras presten su trabajo en los mismos, les serán compensados automáticamente los domingos y fiestas en que presten servicios con el descanso disfrutado por dichos trabajadores en los días en que por su régimen provisional de jornada de trabajo no trabajen, sin que, consiguientemente, la empresa deba darles, además, descanso compensatorio o satisfacerles recargo alguno sobre sus retribuciones por los días de referencia trabajados.

## CAPÍTULO III

### Vacaciones

#### Artículo 42. *Normas generales.*

1.º Todo personal tiene derecho a un mes y un día laborable de vacaciones retribuidas al año para el supuesto de disfrute ininterrumpido. Cuando las vacaciones se tomen fraccionadas, su duración será de treinta y un días naturales.

2.º Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año natural correspondiente a su devengo.

3.º Se fomentará y potenciará el disfrute ininterrumpido de las vacaciones, y en ningún caso se verá alterado el calendario de producción por razón de vacaciones.

4.º Como regla general las vacaciones deberán ser disfrutadas ininterrumpidamente siempre que el servicio lo permita; sin embargo, a petición razonada del trabajador, podrán fraccionarse como máximo en tres períodos, siendo la fracción mínima de cinco días. El cómputo total deberá comprender al menos cuatro sábados y cuatro domingos.

5.º Se acuerda fijar como período preferente de disfrute de vacaciones el comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, pudiéndose empezar en cualquier momento del referido período, pero sin superar la fecha de terminación. En caso de litigio entre trabajadores para la fijación de los períodos de disfrute se considerará la situación familiar y la antigüedad en la empresa como elementos que otorguen prioridad. En caso de que el litigio lo sea entre trabajador y empresa, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

6.º Dentro de los dos primeros meses del año se establecerá el calendario colectivo de vacaciones atendiendo a los planes de producción previstos por la empresa. Este calendario se fijará de mutuo acuerdo con la representación social.

7.º Todas las vacaciones individuales deberán estar solicitadas por los trabajadores antes del 30 de marzo de cada año.

La empresa estará obligada a comunicar al trabajador con dos meses de antelación a la fecha del disfrute, la aceptación o denegación de la solicitud. En caso de silencio se considerarán aceptadas.

El período de vacación deberá comenzar en día laborable.

#### Artículo 43. *Normas especiales.*

El trabajador que cause alta o baja en la empresa tendrá derecho a disfrutar en dicho año un número de días de vacaciones proporcional al tiempo efectivamente trabajado en el citado año, computándose como día completo la fracción del mismo. A estos efectos no se tendrán en cuenta los períodos de IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, computándose como de servicio normal a efecto de vacaciones.

El trabajador que a la fecha del disfrute de vacaciones se encuentre en situación de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, y dicha situación continúe hasta la finalización del año, en tal supuesto, el tiempo para el disfrute se ampliará hasta el 31 de marzo del año siguiente.

El trabajador que a la fecha del disfrute de vacaciones se encuentre en situación de IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, o derivada de enfermedad común con hospitalización, si dicha situación de IT continúa en los casos citados hasta el final del año, en tal supuesto el tiempo para el disfrute de vacaciones se ampliará hasta el 30 de junio del año siguiente.

Podrá asimismo disfrutar el trabajador de un período de vacaciones fuera del año de su devengo, cuando por necesidades de la empresa se acordase por escrito con el trabajador una fecha posterior para su disfrute.

## CAPÍTULO IV

### Festividades laborales

#### Artículo 44. *Festividades laborales.*

El personal destinado en los distintos centros de trabajo de la empresa disfrutará las fiestas laborales que se señalen por la autoridad competente y que correspondan a cada centro, en base a la ubicación territorial del mismo.

No obstante, con carácter general, se declaran fiestas de la empresa el 8 de septiembre y el 4 de diciembre, que serán no laborables en todos los centros de trabajo.



El personal adscrito al Centro de Preparación de Minas disfrutará las fiestas establecidas para el Establecimiento Minero de Almadén.

El personal desplazado fuera de Almadén disfrutará las fiestas correspondientes al calendario laboral del lugar donde se esté realizando el trabajo, regularizándose en el año natural el número de fiestas disfrutadas y las contempladas en el segundo párrafo de este artículo, y en el artículo 38. En este caso, sin detrimento de la actividad, y a criterio del mando, se procurará facilitar el disfrute de las fiestas locales de Almadén a los trabajadores desplazados, ajustándose el calendario en caso de darse esta situación excepcional.

## CAPÍTULO V

### Permisos y licencias

#### Artículo 45. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos previa comunicación a su Jefe inmediato, con la suficiente antelación para que la empresa cubra sus ausencias organizadamente, y posterior justificación, con la duración y en los supuestos siguientes:

- Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
- Tres días naturales en los casos de alumbramiento de esposa, enfermedad grave o fallecimiento de parientes de primer grado, por consanguinidad o afinidad.

Dos días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de segundo grado, por consanguinidad o afinidad.

Un día natural en caso de fallecimiento de tíos, sobrinos carnales y conuñados. Cuando los hechos previstos en este apartado tengan lugar en localidad distinta a la de la residencia del trabajador, que diste entre 25 y 300 kilómetros, el permiso aumentará en un día; cuando la distancia esté comprendida entre 300 y 500 kilómetros, el permiso se aumentará en dos días, incrementándose en dos días más para el supuesto de distancias mayores. Se exceptúa de esta regla el fallecimiento de conuñados, en cuyo caso se concederá un día si el fallecimiento sucede a menos de 200 kilómetros y dos días si la distancia fuera mayor.

- Un día en caso de bodas de padres, hijos y hermanos, cuando la celebración se realice en día laborable.

Cuando el hecho tenga lugar en localidad distinta a la de la residencia del trabajador que diste entre 120 y 300 kilómetros, el permiso se aumentará en un día natural más; cuando la distancia esté comprendida entre 300 y 500 kilómetros, el permiso volverá a aumentarse en otro día natural más, incrementándose por último en otro día natural para el supuesto de distancias superiores a los 500 kilómetros.

- Dos días por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo imprescindible, para los siguientes supuestos:

1. Cuando el trabajador, su esposa o hijos menores, o sometidos a tutela, deban acudir por prescripción facultativa a un especialista de la Seguridad Social, con consulta abierta en localidad distinta a la de la residencia del trabajador.

2. En este mismo caso, cuando el especialista no pertenezca a la Seguridad Social o servicio sustitutivo equivalente, siempre que justifique su necesidad, previa aprobación del Área de Personal.

3. Para la renovación del permiso de conducir aquellos trabajadores que les sea necesario dicho permiso de conducir a fin de desarrollar sus tareas en la empresa.

4. Asimismo, para la realización de exámenes académicos.

- f) 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 trabajen.

#### Artículo 46. *Permisos no retribuidos.*

La empresa podrá conceder permisos no retribuidos con reserva del puesto de trabajo y por una duración máxima de veinticinco días al año, en uno o dos periodos, a petición del trabajador y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

## TÍTULO VI

### Percepciones económicas

#### CAPÍTULO I

#### Del salario y sus complementos

#### Artículo 47.

Todas las retribuciones que perciba el trabajador por razón de su trabajo deberán estar incluidas en alguno de los siguientes conceptos:

1. Salario base.
2. Complementos personales consolidados.
3. Complementos de puesto de trabajo.
4. Complementos por cantidad o calidad de trabajo.
5. Complementos personales mínimos compensables.
6. Complementos por jornadas.
7. Otros complementos.

#### Artículo 48. *Salario base.*

Se considera salario base la retribución fijada por unidad de tiempo por la prestación de servicios en jornada completa y que para cada grupo y nivel se establece en la tabla salarial anexa.

#### Artículo 49. *Complemento de antigüedad.*

Se abonará por este concepto un 3 por 100 del salario base por trienio. Como fecha inicial para el cómputo de la antigüedad, se tomarán las siguientes:

Ingresos del día 1 al 15 inclusive: Desde el primer día del mes.

Ingresos del día 16 al último del mes: Desde el día primero del mes siguiente al que ingresa.

En el cómputo de la antigüedad se incluirá el período de prueba, así como el que se haya trabajado en cualquiera de las modalidades de contratación, cuando pasen a formar parte del personal fijo de la empresa sin interrupción o rendimientos.

Igualmente se considerarán a efectos del devengo del concepto «Antigüedad», los períodos trabajados con anterioridad al reingreso, siempre que el cese anterior no haya sido motivado por sanción disciplinaria.

#### Artículo 50. *Complemento personal consolidado.*

Se consideran complementos personales consolidados aquel o aquellos conceptos retributivos que en un momento determinado se reconocieron en compensación por circunstancias no relacionadas con la actividad y que en consecuencia no responden ni a características de puesto de trabajo, ni a producción o rendimientos.

Dentro de este concepto se incluyen los que actualmente se denominan:

Prima fija de carácter personal.

Complemento Centro Madrid.

Ayuda Aparcamiento.

Complemento instrumentista Sala Control.

Prima de Asistencia de Preparación de Minas.

Plus Mayor Dedicación Madrid (sólo Administrativos).

Estos complementos pasan a denominarse Complemento Personal Consolidado, procediéndose a su acumulación en el caso del trabajador que perciba actualmente más de uno.

El Complemento Personal Consolidado sólo podrá ser reconocido a los trabajadores que a 1 de enero de 1996 tuvieron concedido alguno o algunos de los complementos que lo configuran.

#### Artículo 51. *Complementos de Puesto de Trabajo.*

Se consideran Complementos de Puesto de Trabajo todos aquellos que vienen establecidos bien por acuerdo, bien por disposición legal, en función de las condiciones que rodean el puesto de trabajo.

Los complementos que por este concepto se encuentran actualmente vigentes se mantendrán en sus propios términos y con la cuantía que se indica en tabla anexa.

Estos complementos sólo se percibirán en tanto se permanezca en el puesto de trabajo que lo tenga reconocido dejando de hacerse efectivos

cuando por aplicación de la movilidad funcional se produzca un cambio de puesto, no tenerlo en consecuencia carácter consolidable.

Se incluyen dentro de este concepto los siguientes:

Prima móvil.

Prima máquina D-9 mina El Entredicho.

Cualquier otro complemento que con este carácter exista, o sea creado en consideración al puesto de trabajo.

Atendida la situación de reestructuración de categorías y sistema retributivo, se mantienen con carácter transitorio, y hasta que por la Dirección se proceda a la revisión de todo el sistema funcional de mando, las vigentes Jefaturas que se detallan en tabla salarial.

#### Artículo 52. Complementos Personales Mínimos Compensables.

Se consideran «Complementos Personales Compensables» aquellos conceptos retributivos que si bien tienen su origen en el lugar, puesto de trabajo, o mínimos por producción, se asignaron a la categoría y se mantuvieron con independencia de la aplicación de la movilidad funcional, por lo que se entienden incorporados a la persona, si bien referidos al puesto y la actividad.

Por ello, los trabajadores actualmente de alta en los centros que se indican y que por razón de su categoría perciben alguno de los complementos que se detallan, se les mantienen como «Complementos Personales Compensables», que constituyen mínimos de puesto de trabajo, o de producción o rendimiento, que se verán absorbidos y compensados, cuando el puesto de trabajo tenga asignado algún complemento de puesto, de la naturaleza que sea, o cuando la actividad que se desarrolle esté sujeta a rendimiento debido, o producción.

Como consecuencia de la compensación y absorción indicada el Complemento Personal Mínimo Compensable no se acumulará a ningún otro complemento de su misma naturaleza.

Los conceptos que se incluyen como complemento personal mínimo compensable y su equivalencia con los nuevos conceptos de nómina son:

#### COMPLEMENTO PERSONAL MÍNIMO COMPENSABLE (CPMC)

Concepto actual	Nuevo concepto nómina
Prima Dozavos.	«CPMC Producción».
Prima Mínima Producción Prep. Minas.	
Prima Mínima Producción Ox. Rojo.	
Prima Mínima Producción mina Entredicho.	
Prima Asistencia Ox. Rojo.	«CPMC Puesto».
Prima Seguridad Ox. Rojo.	
Complemento Talleres.	

#### Artículo 53. Complementos por calidad o cantidad de trabajo.

Se consideran dentro de este apartado todos los complementos que se establecen en base a producción o rendimientos fijados conforme a tablas de producción y que se modifican en relación a la cantidad o calidad del trabajo producido, siendo en consecuencia complementos variables, no consolidables.

Se establecen como primas de producción, actualmente vigentes, las siguientes:

Prima Producción de Preparación Minas.

Prima Producción Óxido Rojo.

Prima de Rendimiento de Sondeos.

Prima Producción Laboratorio.

Prima Calidad Laboratorio.

Prima Producción Mina El Entredicho.

#### Artículo 54. Complementos por jornada.

Complemento disponibilidad Equipo Móvil.

Complemento disponibilidad Ensayadores Laboratorio.

Plus mayor dedicación Conductores:

Conductores Presidencia N-I.

Conductores Madrid N-II.

Conductores Almadén N-III.

Complemento Ordenanzas Madrid.

Complemento jornada Especial Sondeos.

Complemento Festivos y Domingos.

Se abonará en la cuantía que figura en tablas el trabajo realizado por cada domingos y festivos en los servicios descritos en el artículo 33.

Plus Nocturnidad. Artículo 34.

Otros complementos por jornada:

Las diferentes situaciones por las que ha atravesado la actividad tradicional de la empresa han generado algunos complementos que vienen referidos a diferentes situaciones de la jornada individual, cuyas denominaciones son las que a continuación se expresan con las cuantías que figuran en la tabla salarial:

Jornada suplementaria.

Jornada de inversiones.

Tercera jornada de mina.

Estos complementos los percibirán a título individual los trabajadores que los tengan reconocidos a 1 de enero de 1996 con cumplimiento de la jornada especial que tienen.

#### Artículo 55. Otros complementos.

Sus cuantías figuran en la tabla salarial.

Complemento Jefes de Equipo de Exterior: En este concepto se comprenden los que a la firma del Convenio se abonan como:

Jefatura:

Vigilante no Titulado.

Maestro de Taller.

Mae de Equipo de Exterior.

Jefe de Equipo de Óxido Rojo.

Complemento Jefes de Equipo de Interior: En este concepto se comprenden los que a la firma del Convenio se abonan como:

Jefatura:

Vigilante de Interior.

Jefe de Equipo de Interior.

Jefe de Equipo de Preparación de Minas.

Bolsa de vacaciones Mina El Entredicho: Es una cantidad a abonar en un solo pago y sólo para el supuesto de que la plantilla del indicado centro se vea obligado a tomar sus vacaciones por razón de la actividad durante los meses de octubre a marzo.

Ayuda Comida: Se abonará en aquellos casos excepcionales en que por razón de trabajo, y previa autorización, se prolongue la jornada de mañana con una interrupción entre jornadas no superior a una hora.

#### Artículo 56. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá dos gratificaciones extraordinarias a percibir en la cuantía de salario base y antigüedad en el mes de junio y diciembre, prorrateándose por el tiempo trabajado en cada semestre natural del año.

Se mantiene la denominada media paga, con carácter de gratificación extraordinaria, a abonar en el mes de julio y prorrateándose por el tiempo trabajado en el año natural anterior al mes de su abono.

#### Artículo 57. Régimen económico.

Para 1996, y atendidas las circunstancias económicas de la empresa, se establece el siguiente sistema de actualización de tablas salariales.

A partir de las firma del Convenio y con efectos retroactivos desde 1 de enero de 1996 se aplicará el IPC previsto para 1996 sobre todos los conceptos salariales.

#### Artículo 58. Cláusula de revisión salarial.

Si el IPC real de 1996 supera el IPC previsto, se aplicará en su diferencia desde 1 de enero de 1996 y se abonará dentro del primer trimestre de 1997.

Para el caso de que el IPC real no supere el IPC previsto, se aplicará aquél exclusivamente a efectos de fijar las tablas salariales de aplicación a partir de 1 de enero de 1997.

Para 1997, y sobre el valor de las nuevas tablas salariales, se aplicará el IPC previsto por el Gobierno para dicho año.

En el caso de que el IPC real supere al IPC previsto durante 1997, se aplicará la diferencia desde 1 de enero de 1997 y se abonará dentro del primer trimestre de 1998.

Para el caso de que sea inferior el IPC real de 1997 al previsto para dicho año, se mantendrá las tablas con el IPC previsto.

#### Artículo 59. Gastos de desplazamiento.

Cuando con ocasión del trabajo, en función de la actividad productiva y a criterio de la Dirección de la empresa, cualquier trabajador de la plantilla de los centros de trabajo afectados por el presente Convenio tuviese que realizar un desplazamiento fuera de su domicilio habitual que le obligue a realizar algún gasto se le abonarán en concepto de gasto de desplazamiento o dieta las siguientes cantidades:

Dieta por jornada de presencia completa en el puesto de trabajo: 5.994 pesetas.

Para el supuesto de no devengarse dieta completa, se abonará la siguiente compensación de gastos:

Por alojamiento: 3.273 pesetas.

Por almuerzo o cena: 1.850 pesetas.

Por desayuno: 200 pesetas.

Dada la naturaleza del abono de los gastos de desplazamiento, éste no corresponde en el caso de traslado a una obra, o de contrataciones para obra o servicio determinado, con independencia del centro de trabajo al que figure adscrito el trabajador.

Cuando la empresa facilite pensión completa, o alguno de los servicios indicados, se abonará el 15 por 100 de su importe en concepto de gastos de bolsillo.

Cuando el trabajador, previa autorización de la Dirección de la empresa, utilice su vehículo propio para los desplazamientos se le abonará por este concepto a razón de 25 pesetas/kilómetro.

El presente artículo entrará en vigor a partir de la firma del Convenio con independencia de otros efectos económicos o de su publicación oficial.

El importe correspondiente a alojamiento se verá incrementado en un 25 por 100 en todos aquellos viajes con una duración de hasta cinco días máximo.

La gestión y liquidación de los gastos de desplazamiento se atenderá en todo momento a la normativa interna de la empresa.

#### Artículo 60. Horas extraordinarias.

En relación a las horas extraordinarias, se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias podrán ser abonadas en metálico, o compensadas con descanso.

Para el caso de ser compensadas con descanso, el exceso se incrementará en el 75 por 100.

Para el supuesto de su abono en metálico, el valor de la hora extraordinaria será:

$$\text{Salario base anual} + \text{Antigüedad} + \text{Pagas extras}$$

$$\text{Hora extraordinaria} = \frac{\text{Salario base anual} + \text{Antigüedad} + \text{Pagas extras}}{\text{Jornada anual}} \times 1,75$$

## TÍTULO VII

### Acción asistencial

#### CAPÍTULO I

##### Artículo 61.

1) Se crea un único complemento para el supuesto de Incapacidad Laboral Transitoria derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional (excluida la enfermedad común), consistente en completar la diferencia entre la prestación reglamentaria y el 100 por 100 de la base reguladora de la prestación desde el primer mes de baja para el trabajo, y hasta un máximo de dieciocho mensualidades.

Se entiende por base reguladora de la prestación aquella correspondiente a la base de cotización por tal contingencia y que figure en el mes anterior a la fecha de la baja, con independencia de las retribuciones que se hayan devengado.

Se mantiene el complemento del 15 por 100 sobre la base reguladora de la ILT en enfermedad común o accidente no laboral, en los términos y para los colectivos de alta en la empresa al 31 de diciembre de 1995 y siempre que examinadas las condiciones y circunstancias concurrentes sea concedido por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo previo informe del Servicio Médico.

Dicho complemento se percibirá entre el 61 y el 365 día de su permanencia en situación de ILT, computándose desde el primer día de baja.

2) En el supuesto de fallecimiento de un productor en activo por enfermedad común, la empresa suscribirá una póliza que garantice una indemnización de 1.000.000 de pesetas.

3) En el supuesto de fallecimiento de un trabajador en activo debido a enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará como ayuda de defunción una indemnización de una mensualidad del salario base del ausente.

4) Situación de IT para el Centro Oficinas Centrales Madrid.

Al personal de alta en el Centro Oficinas Madrid al 1 de enero de 1987 se le mantiene el complemento de IT conforme al acuerdo de dicha fecha.

El resto del personal de dicho centro ingresado con posterioridad a dicha fecha tendrá el régimen de complemento de IT que con carácter general se fija en el apartado 1 anterior.

#### Art. 62. Seguros por accidente de trabajo.

La empresa concertará un seguro colectivo para todo el personal afecto al Convenio que ampare los riesgos de muerte, incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, cuando la causa sea accidente de trabajo (excluida la enfermedad profesional y común).

La cobertura de dicho seguro alcanzará la cuantía de 2.500.000 pesetas.

Su ámbito se extiende a todo accidente de trabajo ocurrido a todas las personas afectas al presente Convenio y siempre que la declaración de invalidez no se produzca transcurridos más de dos años desde que ocurriese el accidente.

#### Artículo 59. Comisión social de estudios.

El excesivo número de comisiones hace que se dispersen los esfuerzos y se pierda operatividad, por lo que en sustitución de todas las actualmente existentes, excepto las que se contienen en este Convenio, las partes se comprometen que en el plazo de quince días desde su firma se constituirá una comisión social de estudios integrada en número igual por la representación social y empresarial con número máximo de 10 miembros, dotándose de su propio reglamento y competencias y estableciendo un régimen de reuniones mensuales.

## CAPÍTULO II

### Prevención de riesgos laborales

#### Artículo 64. Normativa.

En cuantas materias afecten a la prevención de riesgos laborales, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y Normativa Concordante.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, con consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales.

#### Artículo 65. Principios generales.

1. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel en cuanto a la protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de riesgos derivados del trabajo.

2. Los elementos básicos que inspirarán el nuevo enfoque de la prevención de riesgos laborales en la empresa serán:

a) Evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo, utilizando como herramienta un estudio de condiciones de trabajo que incluya mapa de riesgos.

b) Actualización periódica de la evaluación inicial a medida que se alteren las circunstancias.

- c) Ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventivas adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados.
- d) Vigilancia y control de la efectividad de las medidas adoptadas.
- e) Información y formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades del puesto de trabajo y del área de actividad. Así como las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral.

#### Artículo 66. *Órganos de prevención.*

1. En tanto se publican normas reglamentarias que fijen y concreten aspectos más técnicos de las medidas preventivas: requisitos mínimos de condiciones de trabajo/limitaciones de operaciones, procesos y exposiciones/normalización de metodologías/procedimientos de calificación de enfermedades profesionales, etc. La referencia será el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en cuanto a las directrices que de él emanen.

2. Se constituye el Área de Prevención de Riesgos Laborales, que garantizará una actuación ordenada y formalizada de las actividades de prevención, con una visión global, coordinada y participativa.

3. Se entiende como Área de Prevención de Riesgos Laborales el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo a la empresa, trabajadores y sus representantes.

4. El Área de Prevención de Riesgos Laborales tendrá carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir las siguientes funciones:

- a) Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores. Utilizando como unidad de acción el puesto de trabajo.
- b) Diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- c) Determinar las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y vigilar su eficacia.
- d) Información y formación de los trabajadores. Utilizando como unidad de acción el puesto de trabajo.
- e) Prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

#### Artículo 67.

1. En cuanto a las funciones y competencias del Delegado Minero de Seguridad se estará a su normativa propia.

Su designación recaerá en un trabajador de categoría de interior con la antigüedad reglamentaria y competencias exclusivas sobre la actividad minera.

2. En cuanto a enfermedad profesional. El Centro de trabajo establecimiento minero de Almadén está sujeto a cuantas obligaciones imponen a las empresas las disposiciones vigentes sobre enfermedades profesionales, y en especial atenderá que:

- a) Todos los trabajadores de la empresa que, por naturaleza del trabajo que presten o por el lugar de su prestación, estén expuestos a los riesgos de mercurio, sílice y ruido, serán sometidos a un reconocimiento médico previo a las siguientes situaciones: antes de su admisión en la empresa o de su traslado a los referidos puestos de trabajo, al causar baja en la empresa o, con carácter periódico, cada seis meses, como mínimo, de prestación de servicios en los mismos.

Los resultados de estos reconocimientos serán consignados en el expediente médico personal del trabajador y avalados con la firma del Médico que haya efectuado el reconocimiento.

- b) Cuando el Área de Prevención de Riesgos Laborales considere que un trabajador está afectado de silicosis de primer grado que haga aconsejable su traslado a otro puesto de trabajo compatible con dicha enfermedad, o cuyos síntomas de hidrargirismo aconsejen igual solución, someterá su informe al Área de Personal quien, atendiendo el consejo médico, acordará lo procedente.

- c) Las retribuciones y demás derechos y obligaciones de los trabajadores respecto a los que se acuerde su traslado a puesto de trabajo compatible como consecuencia del procedimiento determinado en el apartado anterior, se regularán por lo previsto para los supuestos de cambio de puesto de trabajo por aplicación de la movilidad funcional.

#### Artículo 68. *Órganos de participación.*

1. Además de los órganos de participación establecidos con carácter general en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y lo establecido para explotaciones mineras, en el párrafo tercero de la disposición derogatoria única de la citada ley.

2. Se crea un Comité Central de Seguridad y Salud, como órgano de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

3. La composición del Comité Central de Seguridad y Salud constará de seis representantes de los trabajadores y cuatro de la empresa.

4. La periodicidad de las reuniones del citado Comité será trimestral. De entre los miembros se elegirá un Presidente del mismo. La presidencia será alternativa (Empresa-Representación social) en períodos de un año.

5. En las reuniones del Comité Central de Seguridad y Salud podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

6. El Comité Central de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. Incluyendo los planes de formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos. Proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones de trabajo o la corrección de deficiencias.

7. En el ejercicio de sus competencias, el Comité Central de Seguridad y Salud estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en la empresa.
- b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del Área de Prevención de Riesgos Laborales.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria anual del Área de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 69. *Ropa de trabajo y medios de protección.*

1. La empresa proporcionará ropa de trabajo y medios de protección (incluidos los especiales) a todos los trabajadores sometidos a una actividad marcadamente sucia y a los Guardas Jurados y Ordenanzas.

2. Se entiende por ropa de trabajo el conjunto de vestido y calzado que todo trabajador afectado por dicha actividad recibirá gratuitamente de la empresa, y concretamente: Calzado o chaqueta, pantalón o mono, camisa y calzado.

3. Se entiende por medios de protección los utilizados para preservar la seguridad y salud de los trabajadores en relación a riesgos profesionales (ejemplos: Casco, guantes, mascarillas, protectores auditivos, etc.), y por prendas especiales, las usadas para la protección del trabajador en determinadas condiciones de extrema penosidad (ejemplos: Trajes antifrío, trajes de agua, monos antiáridos, etc.).

4. Todos los trabajadores afectados por este artículo dispondrán permanentemente de dos juegos de ropa de trabajo, excepto el calzado que será un par de cada uno de los tipos necesarios, con el fin de que durante el lavado de uno de los juegos por la lavandería de la empresa pueda utilizar el otro.

5. La ropa de trabajo será de uso exclusivo y obligatorio en las actividades por cuenta de la compañía. La reposición de cualquier prenda se efectuará, sin periodicidad fija, cuando esté manifiestamente deteriorada para su función normal.

6. Las prendas de protección y especiales que son necesarias en cada puesto de trabajo serán determinadas por el Área de Prevención de Riesgos Laborales. Los representantes legales de los trabajadores podrán, de acuerdo con los procedimientos establecidos, intervenir en la aplicación del presente artículo.

## TÍTULO X

## CAPÍTULO I

## Principios y garantías sindicales

Artículo 70. *Principio fundamental.*

Las partes firmantes del Convenio, por las presentes estipulaciones, ratifican, una vez más, su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales en orden a instrumentar unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social.

Lo regulado en este título sobre derechos y relaciones sindicales se refiere a la plantilla de la empresa comprendida en el ámbito personal del Convenio.

Artículo 71. *Extensión de la garantía.*

Las garantías sindicales reguladas en este capítulo amparan a todos los cargos sindicales de la empresa, incluyendo, por tanto, a los Delegados sindicales, Delegados de personal, miembros de Comités de Centros y Comité Intercentros.

Artículo 72. *Crédito de horas.*

Los Delegados de personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados de la Sección Sindical podrán acumular el 100 por 100 de sus horas sindicales en período anual.

El cómputo anual se hará multiplicando el número de horas por doce meses y por el número de representantes. Las horas acumuladas podrán ser utilizadas:

- Por uno o varios componentes del Comité Intercentros, Comité de Centro o Delegados de personal.
- Por el Delegado o Delegados sindicales.
- Los trabajadores de la empresa que ostenten cargos sindicales a nivel provincial, comarcal, regional o nacional, para atender necesidades propias de su representación en las mismas condiciones que los representantes de los trabajadores de la empresa.

## CAPÍTULO II

## Comité Intercentros

## Artículo 73.

El Comité Intercentros es el máximo órgano representativo y colegiado del conjunto de los representantes de los trabajadores de la empresa, para la defensa de los intereses de todos los trabajadores y para el desarrollo de las relaciones laborales basadas en el respeto mutuo.

**Composición:** El Comité Intercentros estará integrado por un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centros y Delegados de personal, guardando en su constitución la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente, amortizando siempre que fuese posible esta proporcionalidad sindical con la representación en el mismo de los Centros de Trabajo de la Empresa, que tenga constituido el Comité de Centro, o Delegados de personal.

**Elección:** Los representantes en el Comité Intercentros serán designados por y entre los Comités de Centros y Delegados de personal de los diferentes Centros afectados por este Convenio.

**Capacidad:** Al Comité Intercentros, como órgano colegiado, se le reconoce plena capacidad para el ejercicio de acciones administrativas y judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, debiendo tomar las decisiones por mayoría de sus miembros.

**Funciones y competencias:** Las funciones y competencias del Comité Intercentros serán las que afectando a más de un centro de trabajo de la empresa están comprendidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

**Frecuencia de reuniones:** El Comité Intercentros se reunirá en reuniones ordinarias y extraordinarias, según los casos siguientes:

- Trimestralmente en reuniones ordinarias con el resto de los representantes de los distintos centros.

- Cuando sea convocado por la Dirección de la empresa.
- Cuando lo solicite su Presidente.
- Cuando lo solicite la mayoría de sus miembros.

Artículo 74. *Gastos representantes.*

a) La empresa abonará los gastos de desplazamiento de cuatro miembros como máximo del Comité Intercentros. Para la realización de dos viajes anuales a cada obra externa.

b) Un viaje trimestral al centro de trabajo donde se celebre la reunión de todos los representantes de los trabajadores, computándose como horas sindicales para el desarrollo de la misma, detrayéndose las mismas del crédito de horas de cada representante.

El abono de los gastos sólo procederá previa solicitud del Presidente del Comité Intercentros, presentada en el área de Personal.

La Comisión Paritaria podrá proponer la necesidad de aumentar los viajes, que como número máximo y para la totalidad de los órganos de representación citados se han expuesto.

Artículo 75. *Comisión Paritaria del Convenio.*

a) **Constitución y facultades.**—Ambas partes negociadoras acuerdan constituir una comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de las normas del presente Convenio.

b) **Composición de la Comisión Paritaria.**—La Comisión Paritaria estará compuesta por 10 miembros, cinco de cada una de las partes firmantes, que serán designados por las representaciones respectivas.

Los miembros representantes de los trabajadores serán elegidos por el Comité Intercentros de entre la Comisión Negociadora, pudiendo ser revocados por el Comité Intercentros, quien también elegirá a los sustitutos de aquéllos.

Los miembros representantes de la dirección serán designados y revocados por ésta. No obstante, planteada por cualquiera de las partes una cuestión propia de su competencia a la Comisión Paritaria, los miembros titulares en ese momento no podrán ser revocados hasta la resolución de la misma.

c) **Reuniones.**—La Comisión Paritaria se reunirá cuando así lo solicite una de las partes a la otra, mediante comunicación escrita en la que se incluirá orden del día, y será cursada con tres días de antelación, como mínimo.

d) **Competencia de la Comisión Paritaria.**—Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en Convenio.
- La emisión de informes a los mediadores, árbitros, autoridad laboral, IMAC y órganos jurisdiccionales, en el supuesto de desacuerdo, o en virtud de haberse recabado directamente la intervención o mediación de aquéllos en relación con la interpretación con carácter general del Convenio.
- Decidir sobre las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por la dirección de la empresa o por los representantes de los trabajadores, en lo relativo a la interpretación o aplicación del presente Convenio.
- Las que expresamente se le atribuyan en el articulado de este Convenio.

e) **Sumisión previa de cuestiones a la Comisión Paritaria.**—Las partes firmantes acuerdan a la Comisión Paritaria toda cuestión litigiosa que pudiera surgir en relación con la interpretación o aplicación del presente Convenio, a fin de que aquélla emita dictamen, previo al posible planteamiento de dicha cuestión ante cualquier otro medio resolutorio.

## CAPÍTULO III

## Beneficios sociales

## Artículo 76.

Dado la situación de mercado y la crisis de la empresa parece racional tender a la supresión de beneficios sociales que como resultado de situaciones históricas son un pesado lastre para nuestra economía, por ello se acuerda mantener de aplicación exclusivamente los siguientes:

- Becas.
- Ayuda de estudios.

3. Colonias de verano.
4. Préstamos.
5. Fondo de auxilio.
6. Casas viveros.
7. Coto de caza.
8. Polideportivo.

1. Becas:

1. Se establecen 10 becas anuales para estudios de grado medio y superior que exijan residencia fuera de Almadén, consistentes en 250.000 pesetas.

2. Asimismo, se establece un fondo de 2.000.000 de pesetas anuales destinados a otros estudios no universitarios y que estén incluidos como estudios oficiales en los planes del Ministerio de Educación y Ciencia. No se consideran becas de ningún tipo a los hijos de trabajadores que pudiendo cursar estudios tanto universitarios como no universitarios en Almadén, decidan por otras causas cursarlos fuera de Almadén.

3. Caso de no agotarse el fondo previsto en el apartado 2, el remanente económico podrá ser utilizado para aumentar el número de becas, no la cuantía del apartado 1.

4. Se consideran 10 matrículas anuales para trabajadores e hijos de trabajadores en la Escuela de Ingenieros Técnicos ubicada en Almadén.

2. Ayuda de estudios: La empresa proveerá anualmente a los hijos de los trabajadores afectados por este Convenio matriculados en EGB o equivalente los libros necesarios en cada curso.

Asimismo, a partir del curso 1996-1997, proveerá anualmente a los hijos de los trabajadores afectados por este Convenio, matriculados en BUP o equivalente, o en Formación Profesional, los libros necesarios en cada curso.

3. Colonias de verano: La empresa sufragará el importe de inscripción en las colonias de verano organizadas por el Ministerio de Educación y Ciencia, en la cuantía que éste determine, a un máximo de 20 hijos de trabajadores.

4. Préstamos:

**Préstamos corto plazo:** Por una cuantía máxima personal de tres mensualidades del salario base del trabajador solicitante, reintegrable en catorce mensualidades y sin interés alguno.

El importe máximo de los préstamos que se concedan en esta modalidad no superará 1.500.000 pesetas al mes.

**Préstamos largo plazo:** Se establece un fondo de 25.000.000 de pesetas anuales, divididos en cuatro trimestres de 6.250.000 pesetas cada uno, para atender las solicitudes de los trabajadores de la empresa. Los importes concedidos por esta modalidad de préstamos, serán concedidos en las siguientes condiciones:

1. El interés anual será del 7 por 100 sobre el capital pendiente de amortización.

2. La amortización se efectuará en un plazo máximo de cuatro años, mediante la retención en la nómina mensual.

3. Los importes máximos individuales que se concedan irán en función del número de solicitudes que hubiese para los supuestos siguientes:

- a) Adquisición de vivienda: 2.000.000 de pesetas.
- b) Obras de vivienda propia y habitual: 1.000.000 de pesetas.
- c) Matrimonio del trabajador: 700.000 pesetas.
- d) Adquisición de mobiliario y ajuar: 700.000 pesetas.
- e) Matrimonio de hijo/a del trabajador: 700.000 pesetas.

4. Se establece un fondo de 12.000.000 de pesetas anuales para atender las solicitudes de préstamos a largo plazo para la adquisición de vehículos, en las mismas condiciones que los apartados 1 y 2 con la única variación del máximo concedido que será de 1.000.000 de pesetas.

5. Para el supuesto de que un trimestre no se agote el presupuesto dedicado al mismo, el sobrante incrementará el siguiente trimestre y así sucesivamente, sin superar el año natural.

Entre la amortización de un préstamo, independientemente de su modalidad, y la concesión del siguiente, mediará al menos seis meses. Se podrán, no obstante, simultanear los préstamos a corto con los de largo plazo.

Todas las solicitudes serán presentadas ante la Comisión Social de Estudios, para previo su análisis, elevar la propuesta correspondiente al Área de Personal, quien resolverá la procedencia o no de la ayuda en base de la existencia de deudas con la empresa, o la no acreditación de la causa de solicitar.

**Préstamos centro oficinas Madrid:** Se mantiene el fondo para préstamos a largo plazo de 7.000.000 de pesetas anuales, con los topes, el interés

y los plazos de amortización establecidos con carácter general en el Convenio.

Igualmente se mantiene el Fondo de 5.000.000 de pesetas anuales para préstamos a largo plazo para adquisición de vehículos, en las mismas condiciones del artículo anterior.

La gestión de estos fondos se llevará a cabo por la Comisión creada al efecto, y compuesta por los tres representantes de los trabajadores de Madrid y por dos representantes de la dirección.

5. Fondo de auxilio: Se mantiene el fondo de auxilio para toda la plantilla fija incluida en el ámbito personal del Convenio y que colabore con la aportación mensual a cargo del trabajador.

La empresa aportará el doble de la cantidad aportada por los trabajadores con un tope anual de 1.500.000 pesetas.

Esta aportación se efectuará trimestralmente.

6. Casas viveros: La Empresa suministrará gratuitamente el material de construcción y la mano de obra para el mantenimiento de las casas de los viveros en su condición de propietaria.

7. Coto de caza: La empresa seguirá haciéndose cargo de los gastos inherentes al coto de la dehesa de Castilseras (tasas legales, guardería, reparación de tablillas, etc.), hecho para el uso y disfrute del personal de la empresa, tanto activo como jubilado.

Las partes se comprometen a elaborar un nuevo Reglamento de Caza de la dehesa de Castilseras antes del 30 de septiembre de 1996, en el seno de una Comisión compuesta por siete miembros, tres de los cuales pertenecerán a la plantilla designada por la representación de los trabajadores, siendo los otros cuatro miembros representantes de la empresa y designados por la dirección.

## TÍTULO IX

### Faltas y sanciones

#### CAPÍTULO I

##### Faltas

#### Artículo 77. Faltas.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de un incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en este Convenio Colectivo.

Toda falta cometida por el personal de la empresa se clasificará, según su importancia, trascendencia y malicia en leve, grave y muy grave.

#### Artículo 78. Faltas leves.

Son faltas leves:

1.º El descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio.

2.º La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo inferior a veinte minutos.

3.º No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por causa justificada.

4.º Ausentarse momentáneamente del trabajo sin autorización del superior, siempre que dicha ausencia no pueda calificar la falta como grave o muy grave.

5.º Pequeños descuidos en la conservación de la herramienta, material, instalaciones o ropas de trabajo que facilite la empresa.

6.º No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7.º No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8.º Las conversaciones o discusiones durante la jornada de trabajo que puedan distraer al personal.

9.º Faltar al trabajo un día sin causa justificada o autorización previa.

10.º La embriaguez no habitual fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme o usando distintivos de la empresa.

#### Artículo 79. Faltas graves.

Son faltas graves:

1.º La reiteración en la comisión de faltas leves.

2.º El descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que perturbe sensiblemente el servicio.

3.º La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo superior a veinte minutos y aún la inferior cuando se derive un perjuicio importante para

el servicio o hubiera de sustituir a un compañero por relevo de turno, así como el abandono de los puestos de trabajo en que debe ser relevado por un compañero aún después de terminada su jornada laboral, sin que se haya presentado aquél o hasta que se le provea de sustituto por sus superiores.

4.º Faltar al trabajo sin causa justificada dos días durante treinta o un solo día, si de la falta se deriva perjuicio grave para el servicio.

5.º Entregarse a juegos o distracciones de cualquier naturaleza estando de servicio.

6.º La simulación de enfermedad o accidente o la simulación maliciosa de padecer defectos orgánicos o funcionales, determinantes de la incapacidad laboral.

8.º La alegación de motivos falsos para la obtención de permisos o excedencia.

9.º No dar cuentas a los superiores o al personal de relevo del estado del trabajo y material cuando la empresa lo tenga así ordenado, y en todo caso si de esta falta de información pueden derivarse perjuicios graves para el servicio o para las instalaciones de la empresa en general.

10. La mera desobediencia o falta de respeto no cualificados a sus superiores en cualquier materia del servicio.

11. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él o por cualquier otro procedimiento.

12. La imprudencia, negligencia o descuido en el trabajo que afecten a la buena marcha del mismo.

13. El abandono sin permiso del trabajo por tiempo superior a treinta minutos, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa.

14. El descuido importante en la conservación de las herramientas, materiales, artículos o instalaciones de la empresa o repas de trabajo facilitadas por la misma.

15. La falta notoria de respeto o consideración al público.

16. Las disputas o discusiones violentas con los compañeros de trabajo durante el mismo.

17. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para aquéllos herramientas de la empresa sin permiso de la misma, aunque sea fuera de las horas de jornada.

18. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo por debajo de un nivel inferior al exigible, si se trata de personal sujeto a control o al normal en los demás casos.

19. Falsar las horas de trabajo que se establezcan.

20. No informar al departamento correspondiente o a la dirección, cuando se trate de mandos superiores o intermedios de la empresa, incluidos los Vigilantes o Maestros, en el plazo máximo de una semana después de producido el hecho, y cuando se trata de Cronometradores Preparadores u Oficiales de Organización en las veinticuatro horas siguientes a su conocimiento de las variaciones de circunstancias en los trabajos de la empresa confiados a su vigilancia o responsabilidad, en el primer caso, o de todos en el segundo, que puedan dar lugar a la revisión de los valores de las cantidades de trabajo establecidas.

21. Si un trabajador de baja por enfermedad común se ausenta de la localidad donde tiene fijada su residencia sin permiso de la empresa, se considera como falta grave. En el caso de que abandone su domicilio, pero no la localidad, deberá ser inmediatamente localizable por los Servicios Médicos, de no poder cumplirse tal objeto por desconocerse en su domicilio su paradero momentáneo, también se considerará falta grave.

#### Artículo 80. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1.º Reiteración en la comisión de faltas graves y, en especial, la tipificada en el número 20 del artículo anterior.

2.º Más de cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el servicio de un mes o veinticinco en un año.

3.º Faltar al trabajo sin causa justificada cuatro días consecutivos.

4.º La imprudencia o negligencia notoria en el trabajo que ocasione accidentes personales o averías materiales graves o impliquen riesgo de que se produzcan.

5.º El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el ejercicio de su trabajo en general y muy en particular el caso del trabajador que encontrándose en situación de baja por accidente, enfermedad profesional o enfermedad común, se dedique a trabajar en otra empresa o incluso en trabajos particulares.

6.º La sustracción en sus tres grados de tentativa, falta frustrada y consumada de cualquier producto, así como de efectos, útiles herramientas o materiales de toda clase que pertenezcan a la empresa o a cualquier persona que preste servicio en la misma.

7.º Ser cómplice o encubridor de las faltas definidas en los apartados precedentes.

8.º Faltar por dolo o negligencia inexcusable a la fidelidad debida en el cumplimiento del trabajo confiado cuando éste consista en medir, pesar o contar, bien trabajos efectuados en, o para la empresa, bien útiles, herramientas, materiales o artículos que entren, salgan o existan en la empresa.

9.º Cometer dolosamente o por negligencia inexcusable errores en la distribución de jornales, primas o haberes de cualquier clase: Descontar, disminuir o mermar en cualquier forma las cantidades que deban percibir los trabajadores por sus servicios o abonarles cantidades superiores a las señaladas por la empresa.

10. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar daños en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

11. La embriaguez durante el servicio.

12. Revelar secretos de correspondencia o de documentos o datos de la empresa de reserva obligada.

13. Dedicarse a actividades que por su naturaleza pueden constituir deslealtad para la empresa.

14. Faltar al respeto y consideración, malos tratos de palabra y obra a los superiores y familiares de los mismos así como a sus compañeros de trabajo o subordinados dentro o fuera de la empresa

15. El abuso de autoridad calificado.

16. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

17. La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador, o sea de tal modo que produzcan queja justificada de sus compañeros de trabajo.

18. Participar en agitaciones, trastornos o tumultos en los lugares de trabajo de la empresa o en conflictos colectivos que no sigan el cauce reglamentario, agravándose especialmente la responsabilidad para quienes dirijan, provoquen o introduzcan estas actividades, y, en todo caso, si de resulta de las mismas se perjudicase de algún modo los intereses de la empresa.

19. La debilidad en el mando o la convivencia con sus subordinados, siempre que con ello se atente gravemente al principio de autoridad o resulte mermada la productividad laboral normalmente exigible.

20. El abandono sin permiso del trabajo por tiempo superior a media jornada, o inferior si deriva perjuicio grave para el servicio.

21. La publicación de gacetillas, artículo periodístico o suelto, o mediante cualquier otro medio de difusión que contenga datos o referencia a situaciones de la empresa que, al trascender al público, puedan perjudicar sus relaciones comerciales o revelar información sobre producción y costo que por su naturaleza es materia reservada.

#### Artículo 81. *Faltas en materia de prevención de accidentes. Seguridad e higiene del trabajo.*

Para la calificación en graves o muy graves de las faltas que cometa el personal de la empresa por no hacer uso de los medios de prevención de accidentes o por no atenerse a las normas dictadas o instrucciones recibidas de sus superiores sobre seguridad e higiene en el trabajo, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

a) Si el autor ha incurrido o no en reiteración.

b) La magnitud de los daños causados o que puedan causarse en personas o cosas.

c) La responsabilidad personal derivada de ocupar un puesto de mayor o menor responsabilidad y mando dentro de la empresa, o cuyo objeto sea precisamente la vigilancia de la materia de la seguridad e higiene del trabajo.

#### Artículo 82. *Escala de sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse al personal por las faltas cometidas, según las circunstancias del caso y su mayor o menor trascendencia, serán las siguientes:

1.º Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

**2.º Por faltas graves:**

Suspensión de empleo y sueldo hasta treinta días.

Inhabilitación para ascender a categoría superior por un plazo máximo de cuatro años.

Traslado de puesto de trabajo.

**3.º Por faltas muy graves:**

Suspensión de empleo y sueldo de treinta a noventa días.

Inhabilitación definitiva para el ascenso.

Despido.

**Artículo 83. Procedimiento.**

Cualquier situación que pueda ser calificada como falta se informará inmediatamente al Área de Personal quien iniciará el procedimiento sancionador correspondiente con aplicación de las normas laborales vigentes, y en todo caso a lo previsto en este Convenio.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. Las sanciones por faltas leves, graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La empresa comunicará por escrito, en el caso de las faltas graves y muy graves, a los representantes de los trabajadores sancionados, los cuales emitirán informe contradictorio y serán oídos por la empresa en el plazo de tres días laborables a partir de la comunicación.

**Artículo 84. Prescripción.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días.

Los plazos prescriptivos mencionados se computarán a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**Disposición adicional primera. Para conocimiento interno.**

Se adjunta copia de los soportes documentales existentes en la actualidad sobre:

Prima producción preparación de minas.

Prima producción óxido rojo.

Prima producción laboratorio.

Prima calidad laboratorio.

Prima producción mina El Entredicho.

**Disposición adicional segunda. Formación continuada.**

La empresa realizará un plan de perfeccionamiento y formación continuada de personal en todos los centros de trabajo. Este plan estará compuesto por un Plan General de Empresa (PGE) realizado por la Sección de Formación del Área de Personal Unificado, por una parte, las demandas realizadas por las áreas y actuando, por otra, sobre las futuras necesidades generadas por la implantación de nuevas técnicas y metodologías. Este

plan será sometido a estudio y formulación de propuestas de la Comisión Social de Formación, que tendrá igualmente funciones de seguimiento del plan. Así como se realizarán Planes Específicos de Formación (PEF) para atender las demandas específicas de cada área, siendo la Sección de Formación del Área de Personal la encargada de supervisar, aprobar y tramitar toda la documentación para el correcto seguimiento de las mismas.

Los cursos se realizarán regularmente durante la jornada laboral, y dentro de las instalaciones de la empresa, siempre que sea posible; no obstante si por necesidades organizativas parte de la formación tuviera que impartirse fuera de las horas de trabajo, los trabajadores tendrán la obligación de asistir a dichos cursos con un máximo de tiempo igual al que la empresa aporte dentro de la jornada laboral.

Será obligación de los trabajadores elegidos asistir a los cursos de formación con predisposición positiva suficiente para obtener el aprovechamiento adecuado de dichos cursos.

**Disposición adicional tercera. Acuerdo vivienda técnicos.**

Conforme a lo recogido en el acuerdo de 21 de enero de 1991, y en los términos expuestos en el mismo, se incluye como concepto salarial «gratificación vivienda» y con el valor que figura en la tabla salarial anexa.

**Disposición transitoria primera.**

Dentro del mes siguiente a la firma del presente Convenio la empresa aplicará el nuevo sistema retributivo y revisará todos los complementos que a título individual no puedan ser tratados con carácter colectivo, con respeto a los derechos individuales, y revisión de los conceptos ajustándolos a los nuevos complementos. Dicha revisión podrá efectuarse ante la Comisión Paritaria si el trabajador lo solicita expresamente por escrito.

**Disposición transitoria segunda.**

La empresa en el plazo de dos meses a partir de la firma del presente Convenio se compromete a someter a la Comisión Social de Estudios un plan de jubilaciones anticipadas que permitan un reajuste y adecuación de la plantilla con vistas a las nuevas necesidades productivas.

**Disposición transitoria tercera.**

Se establece el carácter transitorio del título IV del presente Convenio, con una vigencia ceñida exclusivamente a la duración del presente Convenio.

Durante la vigencia del Convenio la empresa establecerá un catálogo de puestos de trabajo donde los niveles retributivos no se fijen en función de los salarios que perciben los trabajadores, sino en función de los puestos de trabajo, produciéndose una posterior negociación, en próximo Convenio, de los niveles salariales en función de ese catálogo.

**Disposición final.**

El presente Convenio anula y deja sin efecto el Reglamento de Trabajo del EMA y cuantos acuerdos individuales o colectivos, que no se hayan declarado vigentes en su articulado, se opongan a lo que en el mismo se dispone.

**ANEXO I****Convenio Colectivo 1996-1997****Área de actividad exterior**

Categoría de procedencia		Categoría de destino	
Clave	Descripción	Descripción	Nivel
15	Titulado Superior N-4 E .....	Técnico Superior .....	25
20	Titulado Superior N-4 .....	Técnico Superior .....	24
25	Titulado Superior N-3 E .....	Técnico Superior .....	23
30	Titulado Superior N-3 .....	Técnico Superior .....	22
35	Titulado Superior N-2 E .....	Técnico Superior .....	21
40	Titulado Superior N-2 .....	Técnico Superior .....	21
45	Titulado Superior N-1 E .....	Técnico Superior .....	20
50	Titulado Superior N-1 .....	Técnico Superior .....	18
55	Titulado Superior N-0 .....	Técnico Superior .....	17



Categoría de procedencia		Categoría de destino	
Clave	Descripción	Descripción	Nivel
60	Ingeniero Técnico Principal	Técnico Grado Medio	22
65	Titulado Grado Medio N-5	Técnico Grado Medio	22
70	Titulado Grado Medio N-4	Técnico Grado Medio	21
75	Titulado Grado Medio N-3	Técnico Grado Medio	20
80	Titulado Grado Medio N-2	Técnico Grado Medio	18
85	Titulado Grado Medio N-1	Técnico Grado Medio	17
90	Titulado Grado Medio N-0	Técnico Grado Medio	16
94	Jefe Administrativo N-2	Administrativo	16
95	Jefe Administrativo	Administrativo	15
124	Oficial Primera Administración N-E	Administrativo	14
125	Oficial Primera Administración	Administrativo	11
130	Oficial Primera Organización	Administrativo	11
165	Oficial Segunda Administración	Administrativo	10
264	Auxiliar Administrativo N-2	Administrativo	8
265	Auxiliar Administrativo	Administrativo	7
140	Ayudante Técnico de Seguridad	Ayudante Técnico de Seguridad	13
100	A.T.S.	Especialistas técnicos	14
101	Geómetra	Especialistas técnicos	14
107	Auxiliar técnico de Obras	Especialistas técnicos	14
105	Vigilante titulado	Especialistas técnicos	14
110	Vigilante no titulado	Especialistas técnicos	13
115	Maestro de Taller	Especialistas técnicos	12
120	Jefe de Equipo	Especialistas técnicos	12
135	Ensayador de Minerales	Especialistas técnicos	11
270	Maestro protésico	Especialistas técnicos	14
900	Jefe de Equipo Óxido Rojo	Especialistas técnicos	12
920	Jefe de Equipo N-2 Óxido Rojo	Especialistas técnicos	13
145	Maquinista de Extracción	Operario cualificado	10
150	Oficial primera de Taller	Operario cualificado	10
155	Operador de Planta	Operario cualificado	10
160	Instrumentista Sala de Control	Operario cualificado	10
175	Encargado Almacén Economato	Operario cualificado	10
185	Sondista de Exterior	Operario cualificado	10
190	Conductor	Operario cualificado	9
195	Maquinista de Tracción	Operario cualificado	9
200	Mecánico	Operario cualificado	9
210	Oficial segunda de Taller	Operario cualificado	8
215	Oficial de Alarife	Operario cualificado	8
230	Quebrantador	Operario cualificado	8
460	Mecánico de Destilación	Operario cualificado	8
905	Operador Óxido Rojo	Operario cualificado	10
925	Operador N-2 Óxido Rojo	Operario cualificado	11
930	Operador N-1 Óxido Rojo	Operario cualificado	10
205	Ayudante de Sondista	Sulbaterno/Operario	8
220	Jefe de Guardas Jurados	Sulbaterno/Operario	8
225	Telefonista	Sulbaterno/Operario	8
240	Auxiliar de Investigación y Desarrollo	Sulbaterno/Operario	7
245	Maqta. Compresores y Ventiladores	Sulbaterno/Operario	7
255	Motorista central	Sulbaterno/Operario	5
260	Oficial tercera de Taller	Sulbaterno/Operario	7
266	Socorrista	Sulbaterno/Operario	8
275	Lampistero	Sulbaterno/Operario	6
280	Ayudante de Mecánico	Sulbaterno/Operario	6
285	Auxiliar de Corte, Punto y Bórdado	Sulbaterno/Operario	5
290	Auxiliar de Taller	Sulbaterno/Operario	6
295	Ayudante de Alarife	Sulbaterno/Operario	6
300	Guarda Jurado	Sulbaterno/Operario	6
315	Ordenanza	Sulbaterno/Operario	6
320	Dependiente	Sulbaterno/Operario	5
325	Mozo de Almacén	Sulbaterno/Operario	5
330	Dependiente N-1	Sulbaterno/Operario	7
331	Dependiente N-2	Sulbaterno/Operario	9
332	Dependiente N-3	Sulbaterno/Operario	11
335	Encargada de Servicio de Limpieza	Sulbaterno/Operario	5
340	Peón de Metalurgia	Sulbaterno/Operario	5
341	Peón de Exterior	Sulbaterno/Operario	5
345	Encargado de Hospedería	Sulbaterno/Operario	5
350	Encargado de Chalet	Sulbaterno/Operario	5
355	Auxiliar sanitario	Sulbaterno/Operario	5
360	Auxiliar de Limpieza	Sulbaterno/Operario	4
910	Ayudante operador N-2 Óxido Rojo	Sulbaterno/Operario	8
915	Ayudante operador N-1	Sulbaterno/Operario	6

## Área de actividad de interior

Categoría de procedencia		Categoría de destino	
Clave	Descripción	Descripción	Nivel
15	Titulado Superior N-4 E	Técnico Superior	25
20	Titulado Superior N-4	Técnico Superior	24
25	Titulado Superior N-3 E	Técnico Superior	23
30	Titulado Superior N-3	Técnico Superior	22
35	Titulado Superior N-2 E	Técnico Superior	21
40	Titulado Superior N-2	Técnico Superior	21
45	Titulado Superior N-1 E	Técnico Superior	20
50	Titulado Superior N-1	Técnico Superior	18
55	Titulado Superior N-0	Técnico Superior	17
60	Ingeniero Técnico Principal	Técnico Grado Medio	22
65	Titulado Grado Medio N-5	Técnico Grado Medio	22
70	Titulado Grado Medio N-4	Técnico Grado Medio	21
75	Titulado Grado Medio N-3	Técnico Grado Medio	20
80	Titulado Grado Medio N-2	Técnico Grado Medio	18
85	Titulado Grado Medio N-1	Técnico Grado Medio	17
90	Titulado Grado Medio N-0	Técnico Grado Medio	16
400	Vigilante no titulado	Jefe de Equipo de Explotación	13
405	Jefe de Equipo	Jefe de Equipo de Explotación	12
745	Jefe de Equipo N-1 Prepminas	Jefe de Equipo de Explotación	11
750	Jefe de Equipo N-2 Prepminas	Jefe de Equipo de Explotación	13
755	Jefe de Equipo N-3 Prepminas	Jefe de Equipo de Explotación	15
410	Pocero	Operador de Interior	9
415	Perforista	Operador de Interior	9
420	Artillero	Operador de Interior	9
425	Sondista	Operador de Interior	9
430	Palista	Operador de Interior	8
435	Conductor	Operador de Interior	9
440	Electromecánico	Operador de Interior	9
445	Entibador	Operador de Interior	8
450	Oficial de Alarife	Operador de Interior	9
465	Maquinista de Tracción	Operador de Interior	8
715	Operador N-1 Prepminas	Operador de Interior	8
720	Operador N-2 Prepminas	Operador de Interior	10
725	Operador N-3 Prepminas	Operador de Interior	11
727	Operador N-4 Prepminas	Operador de Interior	13
455	Mecánico de Interior	Electromecánico de Interior	8
729	Electromecánico N-1	Electromecánico de Interior	6
730	Electromecánico N-2	Electromecánico de Interior	8
735	Electromecánico N-3	Electromecánico de Interior	9
740	Electromecánico N-4	Electromecánico de Interior	11
741	Electromecánico N-5 Prepminas	Electromecánico de Interior	12
470	Ayudante de Perforista	Ayudante Operador de Interior	6
475	Ayudante de Sondista	Ayudante Operador de Interior	6
480	Señalista	Ayudante Operador de Interior	6
485	Ayudante de Mecánico	Ayudante Operador de Interior	6
490	Ayudante de Entibador	Ayudante Operador de Interior	6
495	Peón	Ayudante Operador de Interior	6
700	Ayudante de Operador N-1	Ayudante Operador de Interior	4
705	Ayudante de Operador N-2	Ayudante Operador de Interior	6
710	Ayudante de Operador N-3	Ayudante Operador de Interior	8

## Área de actividad -Cielo abierto-

Categoría de procedencia		Categoría de destino	
Clave	Descripción	Descripción	Nivel
15	Titulado Superior N-4 E	Técnico Superior	25
20	Titulado Superior N-4	Técnico Superior	24
25	Titulado Superior N-3 E	Técnico Superior	23
30	Titulado Superior N-3	Técnico Superior	22
35	Titulado Superior N-2 E	Técnico Superior	21
40	Titulado Superior N-2	Técnico Superior	21
45	Titulado Superior N-1 E	Técnico Superior	20
50	Titulado Superior N-1	Técnico Superior	18
55	Titulado Superior N-0	Técnico Superior	17
60	Ingeniero Técnico Principal	Técnico Grado Medio	22
65	Titulado Grado Medio N-5	Técnico Grado Medio	22
70	Titulado Grado Medio N-4	Técnico Grado Medio	21

Categoría de procedencia		Categoría de destino	
Clave	Descripción	Descripción	Nivel
75	Titulado Grado Medio N-3 .....	Técnico Grado Medio .....	20
80	Titulado Grado Medio N-2 .....	Técnico Grado Medio .....	18
85	Titulado Grado Medio N-1 .....	Técnico Grado Medio .....	17
90	Titulado Grado Medio N-0 .....	Técnico Grado Medio .....	16
600	Vigilante no titulado .....	Vigilante .....	16
625	Jefe de Equipo Entredicho .....	Vigilante .....	15
605	Electromecánico N-1 .....	Operador en Máquina .....	12
610	Electromecánico N-2 .....	Operador en Máquina .....	11
615	Perforista artillero .....	Operador en Máquina .....	15
620	Operador de Máquinas .....	Operador en Máquina .....	12
		Ayudante de Operador .....	8
		Ayudante de Operador .....	7
		Ayudante de Operador .....	6
		Ayudante de Operador .....	5
		Ayudante de Operador .....	4

## ANEXO II

## Tabla de equivalencias

## Áreas de actividad

Grupos profesionales	Categorías		
	Minería de Exterior	Minería de Interior	Minería a Cielo Abierto
Titulados superiores.	Técnicos superiores de Exterior.	Técnicos superiores Mina de Interior.	Técnicos superiores Mina a Cielo Abierto.
Técnicos de Grado Medio.	Técnicos de Grado Medio de Exterior.	Técnicos de Grado Medio Minería de Interior.	Técnicos de Grado Medio Minería de Exterior.
Administrativos. Especialistas técnicos.	Especialistas técnicos. Ayudante técnico de Seguridad.	Jefes de Equipo de Explotación.	Vigilantes de Minería a Cielo Abierto.
Operarios cualificados.	Operarios cualificados de Exterior.	Operadores de Interior. Electromecánico.	Operadores en máquina Mina a Cielo Abierto.
Subalternos/Operarios.	Subalternos y Operarios.	Ayudante de Operador.	Ayudante de Operador.

## ANEXO III

## Tabla de complementos

## Tabla de niveles retributivos básicos

Niveles	Pesetas
26	326.601
25	305.423
24	284.245
23	264.583
22	244.972
21	231.376
20	211.537
19	205.417
18	199.734
17	185.040
16	166.702
15	159.853
14	156.109
13	151.320
12	148.172
11	144.473
10	138.598
9	135.672
8	132.570
7	127.868
6	126.724
5	122.770
4	118.954

## 1. Complementos de puesto de trabajo:

Descripción	Pesetas
Prima Equipo Móvil .....	12.923
Prima Máquina D-9 Mina «Entredicho» .....	5.984
Jefatura de Departamento .....	90.908
Jefatura de Servicio .....	51.946
Jefatura de Sección .....	34.634
Jefatura de Unidad .....	17.315

## 2. Complemento por cantidad o calidad de trabajo:

## Prima de Rendimientos de Sondeos:

Devónicos y piroclásticos:	Nivel 10	Nivel 8	Nivel 5
	De 32,5 a 50 mts. ....	1.909	1.459
De 50,01 a 120 mts. ....	778	584	390
De 120,01 a final .....	621	462	307
Cuarcitas:			
De 21,46 a 33 mts. ....	2.897	2.213	1.527
De 33,01 a 93,08 mts. ....	909	681	453
De 93,09 a final .....	692	600	400

## 3. Complementos por jornada:

Complemento disponibilidad equipo móvil .....	37.874
Complemento disponibilidad Ensayadores de Laboratorio .....	11.038

Descripción	Pesetas
Complemento festivos y domingos (artículo 33)	3.000
Plus mayor dedicación:	
Ordenanzas Madrid	22.869
Conductores Presidencia	57.841
Conductores Madrid	41.658
Conductores Almadén	24.789
Plus de Nocturnidad (artículo 34)	15.000
4. Complemento jornada especial sondeos:	
Nivel 10	36.225
Nivel 8	28.980
Nivel 5	22.770
5. Otros complementos:	
Jefe de Equipo de Exterior	9.582
Jefe de Equipo de Interior	13.166
Bolsa de Vacaciones Mina «Entredicho»	11.093
Ayuda comida sin desplazamiento	1.000
Gratificación vivienda	29.961

En el seno de la Mesa Negociadora como anexo al Convenio y en garantía de situaciones que se puedan ver dificultadas en su interpretación como consecuencia del carácter transitorio de algunos preceptos del Convenio, o derechos en cauce de adquisición por el trabajador se acuerda:

1.º Se mantiene lo establecido en el artículo 65, párrafo 2.º y párrafo 3.º, del derogado Reglamento de Régimen Interno del Establecimiento Minero para aquellos trabajadores del E.M.A. que habiendo permanecido en los puestos y categorías que en dicho precepto se contemplan, adquieren este derecho dentro del año 1996.

2.º El Complemento Personal Consolidado y el Complemento Personal Mínimo Compensable, se reconoce en Convenio a las personas que viniesen percibiendo a 31 de diciembre de 1995 alguno de los conceptos, y por las cuantías que se detallan:

Categoría	Pesetas
A) Complemento personal consolidado, comprende los anteriores complementos de:	
Prima fija de carácter personal:	
Titulado superior N-4E	40.745
Titulado superior N-4	40.745
Titulado superior N-3E	35.621
Titulado superior N-3	35.621
Titulado superior N-2E	31.616
Titulado superior N-2	31.616
Titulado superior N-1E	29.718
Titulado superior N-1	29.718
Titulado superior N-0	27.817
Ingeniero técnico principal	33.398
Titulado medio N-5	33.398
Titulado medio N-4	31.258
Titulado medio N-3	31.258
Titulado medio N-2	29.659
Titulado medio N-1	27.817
Titulado medio N-0	24.211
Jefe administrativo	19.414
Oficial 1.º de Administración N-E	9.002
Oficial 1.º de Administración	9.002
Oficial 2.º de Administración	9.724
Encargado de Almacén Economato	3.898
Auxiliar administrativo	15.538
Oficial protésico	10.668
Ordenanza	8.301
Dependiente	7.624
Mozo de Almacén	8.301
Dependiente de Economato N-1, 2, 3	7.624
Complemento centro Madrid	28.806
Ayuda aparcamiento	3.473
Complemento instrument. S. control	10.853

Categoría	Pesetas
Prima asistencia Prep. minas:	
Operador N-1	14.326
Operador N-2	15.471
Plus de mayor dedicación Madrid:	
Ordenanza	22.096
Conductores I	55.885
Conductores II	40.249
Conductores III	23.951
Administrativos	7.676
B) Complemento personal mínimo compensable, con la nueva denominación de «CPMC. Producción»:	
Prima dozavos:	
Jefe de Equipo	13.624
Perforista	17.549
Artillero	17.549
Sondista	17.549
Palista	17.236
Entibador	1.143
Oficial de Alarife	5.571
Ayudante de Perforista	9.521
Mecánico	9.233
Mecánico de Destilación	9.233
Electromecánico	9.756
Ayudante de Mecánico	5.196
Pocero	818
Prima mínima de producción preparación minas:	
Jefe de Equipo N-1	19.143
Jefe de Equipo N-2	20.294
Jefe de Equipo N-3	21.440
Operador N-1	16.783
Operador N-2	18.082
Operador N-3	19.373
Ayudante operador N-1	11.389
Ayudante operador N-2	12.077
Ayudante operador N-3	12.757
Electromecánico N-2	12.757
Electromecánico N-3	13.440
Electromecánico N-4	16.783
Electromecánico N-5	19.318
Prima mínima producción Óxido Rojo:	
Jefe de Equipo N-1	11.010
Jefe de Equipo N-2	11.010
Operador N-1	10.936
Operador N-2	10.936
Ayudante operador N-1	7.143
Ayudante operador N-2	6.561
Prima mínima producción Mina «El Entredicho» Con la nueva denominación «CPMC. Puesto» comprende los anteriores:	10.852
Prima asistencia Óxido Rojo:	
Jefe de Equipo N-1	3.909
Jefe de Equipo N-2	3.909
Operador N-1	3.894
Operador N-2	3.894
Ayudante operador N-1	2.609
Ayudante operador N-2	2.422
Prima seguridad Óxido Rojo:	
Jefe de Equipo N-1	3.836
Jefe de Equipo N-2	3.836
Operador N-1	3.819
Operador N-2	3.819
Ayudante operador N-1	2.557
Ayudante operador N-2	2.376
Complemento de talleres	12.259

Categoría	Pesetas
<b>Jornada de inversiones:</b>	
Vigilante no titulado .....	32.872
Jefe de Equipo .....	31.249
Electromecánico .....	30.167
<b>Jornada suplementaria:</b>	
Sondista .....	24.340
Ayudante sondista .....	16.898
Peón .....	20.578
<b>Tercera jornada de Mina:</b>	
Vigilante no titulado .....	44.910
Pocero .....	43.147
Artillero .....	41.166
Conductor .....	41.166

3.º Durante la vigencia del Convenio se mantendrá el denominado «Regalo de Navidad».

4.º Se mantiene la «Prima de Productividad» del Centro Comercial para los trabajadores procedente del E.M.A., en tanto permanezcan en dicho centro, y no se vea modificada por posterior acuerdo, teniendo la consideración de Complemento por cantidad o calidad, conforme al acuerdo de aplicación desde el 1 de julio de 1991.

5.º La Ayuda de Estudios del número 2 del artículo 76, y con carácter excepcional para el centro Oficinas Madrid, se mantiene en los mismos términos en que se concedió en 1995.

6.º Se mantiene con carácter excepcional el régimen de descanso de «boradillo» que se viene aplicando en la Mina a cielo abierto «El Entredicho» mientras se realicen labores en la indicada mina.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

**12572** RESOLUCIÓN de 9 de mayo de 1996, de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas, por la que se resuelve la homologación de la estructura de protección, marca «New Holland», modelo SLTV 2, tipo cabina con dos puertas, válida para los tractores que se citan.

A solicitud de «New Holland España, Sociedad Anónima» y superados los ensayos y verificaciones especificados en la Orden de este Ministerio de 27 de julio de 1979, por la que se establece el equipamiento de los tractores agrícolas y forestales con bastidores o cabinas de protección para casos de vuelco.

1. Esta Dirección General resuelve ampliar y actualizar la homologación de la estructura de protección:

Marca: «New Holland».  
Modelo: SLTV 2.  
Tipo: Cabina con dos puertas.

Y hace pública su validez para los tractores:

Marca: «New Holland». Modelo: Fiat M 160 DT. Versión: 4RM.  
Marca: «New Holland». Modelo: Ford 8560 DT. Versión: 4RM.

2. El número de homologación asignado a la estructura es EPI/9524.a(2).

3. Las pruebas de resistencia han sido realizadas, según el código III OCDE, método dinámico, por la Estación de Ensayos del NIAE de Bygholm (Dinamarca) y las verificaciones preceptivas, por la Estación de Mecánica Agrícola.

4. Cualquier modificación de las características de la estructura en cuestión o de aquellas de los tractores citados que influyesen en los ensayos,

así como cualquier ampliación del ámbito de validez de la presente homologación para otros tractores, sólo podrá realizarse con sujeción a lo preceptuado, al respecto, en la Orden mencionada.

Madrid, 9 de mayo de 1996.—El Director general, Francisco Daniel Trueba Herranz.

**12573** RESOLUCIÓN de 9 de mayo de 1996, de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas, por la que se resuelve la homologación genérica de los tractores marca «New Holland», modelo FORD 8560 DT.

Solicitada por «New Holland España, Sociedad Anónima», la homologación de los tractores que se citan, realizadas las verificaciones preceptivas por la Estación de Mecánica Agrícola y apreciada su equivalencia a efectos de su potencia de inscripción con los de la misma marca, modelo FIAT M 160 DT, de conformidad con lo dispuesto en la Orden de 14 de febrero de 1964, por la que se establece el procedimiento de homologación de la potencia de los tractores agrícolas:

Primero.—Esta Dirección General resuelve y hace pública la homologación genérica de los tractores marca «New Holland», modelo FORD 8560 DT, cuyos datos homologados de potencia y consumo figuran en el anexo.

Segundo.—La potencia de inscripción de dichos tractores ha sido establecida en 158 CV.

Tercero.—Los mencionados tractores quedan clasificados en el subgrupo 1.2 del anexo de la Resolución de esta Dirección General, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 22 de enero de 1981, por la que se desarrolla la Orden de 27 de julio de 1979, sobre equipamiento de los tractores agrícolas y forestales con bastidores o cabinas de protección para casos de vuelco.

Madrid, 9 de mayo de 1996.—El Director general, Francisco Daniel Trueba Herranz.

### ANEXO QUE SE CITA

Tractor homologado:

Marca .....	«New Holland».
Modelo .....	FORD 8560 DT.
Tipo .....	Ruedas.
Fabricante .....	«New Holland Ford Ltd.», Basildon (Gran Bretaña).
Motor:	
Denominación .....	«New Holland», modelo WM.
Combustible empleado .....	Gasóleo. Densidad, 0,840. Número de cetano, 50.

Potencia del tractor a la toma de fuerza (CV)	Velocidad (rpm)		Consumo específico (gr/CV hora)	Condiciones atmosféricas	
	Motor	Toma de fuerza		Temperatura (° C)	Presión (mm Hg)

#### I. Ensayo de homologación de potencia:

Prueba de potencia sostenida a 1.000 ± 25 revoluciones por minuto de la toma de fuerza.

Datos observados ...	149,2	2.120	1.000	198	19,0	722
Datos referidos a condiciones atmosféricas normales .....	158,0	2.120	1.000	—	15,5	760

#### II. Ensayos complementarios:

a) Prueba a la velocidad del motor —2.300 revoluciones por minuto— designada como nominal por el fabricante.

Datos observados ...	143,3	2.300	1.085	215	19,0	722
Datos referidos a condiciones atmosféricas normales .....	151,8	2.300	1.085	—	15,5	760