

Categorías	Salario mensual — Pesetas	Incentivo mensual — Pesetas
<b>Empleados administrativos:</b>		
Jefe de Sección .....	145.680	24.280
Jefe de Negociado .....	123.607	20.601
Oficial de primera .....	114.776	19.129
Oficial de segunda .....	100.651	16.775
Auxiliar dos años de antigüedad .....	92.707	15.451
Auxiliar menos de dos años de antigüedad .....	90.500	15.083
Aspirantes .....	64.012	10.669
Telefonista .....	90.500	15.083
<b>Empleados mercantiles:</b>		
Jefe de compras .....	123.607	20.601
Jefe de ventas .....	123.607	20.601
<b>Jefe de almacén:</b>		
a) Empresa de más de 50 trabajadores .....	123.607	20.601
b) Empresa de menos de 50 trabajadores .....	100.651	16.775
Viajantes .....	114.776	19.129
Dependientes de almacén .....	93.806	15.634
<b>Personal técnico no titulado:</b>		
Encargado general de fabricación .....	145.680	24.280
Encargado de sección .....	123.607	20.601
Jefe S. Organización de primera .....	145.680	24.280
Jefe S. Organización de segunda .....	123.607	20.601
Técnico Organización de primera .....	114.776	19.129
Técnico Organización de segunda .....	100.651	16.775
Auxiliar de Organización .....	92.707	15.451
Dibujante proyectista .....	119.191	19.865
Dibujante modelista y model. patrón .....	119.191	19.865
Maestro cortador guarnicionero .....	119.191	19.865
Maestro cortador botería .....	119.191	19.865
Maestro sillero .....	119.191	19.865
<b>Personal subalterno:</b>		
Conserje .....	90.500	15.083
Chófer .....	105.946	17.658
Almacenero .....	90.500	15.083
Listero .....	90.500	15.083
Pesador .....	90.500	15.083
Vigilante .....	90.500	15.083
Ordenanza .....	90.500	15.083
Botones .....	90.500	15.083
Enfermero .....	90.500	15.083
Limpiadora .....	90.500	15.083
<b>Personal obrero:</b>		
Oficial de primera .....	108.157	18.026
Oficial de segunda .....	99.768	16.628
Oficial de tercera .....	92.703	15.450
Maquinista de primera .....	108.157	18.026
Maquinista de segunda .....	99.768	16.628
Maquinista de tercera .....	92.703	15.450
Especialista .....	88.288	14.715
Peón .....	88.288	14.715
Aprendiz de tercer año .....	62.905	10.484
Aprendiz de segundo año .....	58.320	9.720
Aprendiz de primer año .....	58.320	9.720

**29629**

RESOLUCIÓN de 25 de noviembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VII Convenio Colectivo de la empresa «Prerreducidos Integrados del Suroeste de España, Sociedad Anónima» (PRESUR).

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de la empresa «Prerreducidos Integrados del Suroeste de España, Sociedad Anónima» (PRESUR) (Código de Convenio número 9004122), que fue suscrito con fecha «20 de julio de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa en repre-

sentación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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, 25 de noviembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**VII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PRERREDUCIDOS INTEGRADOS DEL SUROESTE DE ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA» (PRESUR) Y SU PERSONAL QUE PRESTA SERVICIOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO DE CALA (HUELVA) Y FREGENAL DE LA SIERRA (BADAJOZ)**

CAPÍTULO I

**Ámbito de aplicación**

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

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

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

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo tendrán una duración de tres años, entrando en vigor el día 1 de enero de 1997 y finalizando el día 31 de diciembre de 1999.

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

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

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

Artículo 6. *Cláusula personal.*

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

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

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

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

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

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

Los acuerdos que se adopten quedarán obligatoriamente reflejados en acta y serán vinculantes para las partes. De no existir acuerdo se procederá a nombrar un árbitro de equidad en un plazo de cuarenta y ocho horas; de no existir acuerdo en cuanto al nombramiento de dicho árbitro, las partes podrán acudir a la jurisdicción competente.

## CAPÍTULO II

**Organización del trabajo**Artículo 8. *Normas generales.*

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

## CAPÍTULO III

**Clasificación profesional**Artículo 9. *Clasificación funcional.*

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

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

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

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

Si el trabajo de superior categoría se realizara en un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la empresa reconocerá al trabajador la categoría, salvo en los supuestos en que dicho trabajo se haya realizado para sustituir a un trabajador por incapacidad temporal o vacaciones. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

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

## CAPÍTULO IV

**Contratación**Artículo 11. *Contratación.*

La Dirección de la empresa organizará y será responsable de los servicios relacionados con la selección, admisión, y contratación del personal, ateniéndose a las disposiciones generales vigentes sobre colocación

y empleo de trabajadores y a las contenidas en el presente Convenio Colectivo.

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

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

Artículo 12. *Cobertura de vacantes.*

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

Artículo 13. *Puestos de nueva creación.*

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

Artículo 14. *Vacante de libre contratación.*

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

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

Artículo 15. *Período de prueba.*

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

Personal Técnico no titulado, tres meses.  
Personal Administrativo, un mes.  
Oficiales y Especialistas cualificados, un mes.  
Resto del personal, quince días laborables.

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

## CAPÍTULO V

**Movilidad del personal**Artículo 16. *Movilidad geográfica.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán ser trasladados de un puesto de trabajo a otro que radique en distinto centro

de producción durante la jornada ordinaria de trabajo, sin percepción de retribución complementaria alguna, si bien el tiempo de duración del transporte se considerará como trabajo efectivo. En los restantes supuestos se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 17. *Transporte del personal.*

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

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

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

#### Artículo 18. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación y por la pertenencia a categorías profesionales equivalentes.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes a categorías equivalentes, sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En caso de encomiendas de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

## CAPÍTULO VI

### Jornada, horario, vacaciones y licencias

#### Artículo 19. *Jornada de trabajo.*

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

Centro Minas de Cala:

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

- 1.º turno: De ocho a dieciséis horas.
- 2.º turno: De dieciséis a veinticuatro horas.
- 3.º turno: De cero a ocho horas.

Corta:

Estéril: Tres turnos × cinco días semana.  
Mineral: Tres turnos × cinco días semana.

Plantas:

Calafer trituración: Dos turnos × cinco días semana.  
Calafer planta: Tres turnos × cinco días semana.  
Cucala trituración: Tres turnos × cinco días semana.  
Cucala planta: Tres turnos × cinco días semana.

Mantenimiento:

Corta preventivo: Un turno × cinco días semana.  
Corta correctivo: Tres turnos × cinco días semana.  
Planta preventivo: Un turno × cinco días semana.

Almacenes: Tres turnos × cinco días semana.

Oficinas: De ocho a dieciséis horas.

Guarderías: Tres turnos × siete días semana.

Centro Fregenal-Jerez:

Regulación: Nos remitimos las partes al acuerdo suscrito el 23 de febrero de 1998, en lo referente a los turnos de la planta de ferroaleaciones de Fregenal de la Sierra.

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

- 1.º turno: De siete a quince horas.
- 2.º turno: De quince a veintitrés horas.
- 3.º turno: De veintitrés a siete horas.

Laboratorio: De siete a quince horas.

Exploración y general oficinas: De siete a quince horas.

Báscula: De siete a quince horas.

Guardería: Tres turnos × siete días semana.

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

No obstante lo anterior y teniendo en cuenta las fluctuaciones que tiene el proceso productivo, la jornada de trabajo aquí establecida podrá modificarse según la demanda de productos que en cada momento exista. La nueva jornada de trabajo será aprobada por una Comisión formada por representantes de la Dirección y del Comité de Empresa.

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

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

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

#### Artículo 20. *Fiestas.*

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

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

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

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

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

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

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

Se establece para el presente Convenio dos días en concepto de «puentes» no recuperables, para el año 1997, otros dos días para el año 1998, y otros dos días para el año 1999, a fijar de mutuo acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 21. *Vacaciones.*

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

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

Segundo período: Del 1 de junio al 30 de septiembre, veintitrés días.

La Dirección de la empresa en los meses de octubre-noviembre de cada año recibirá del personal sus preferencias vacacionales del próximo

año, y conjugando éstas se elaborará el correspondiente plan de vacaciones, que se expondrá en los tabloneros de anuncios con al menos dos meses de antelación a la fecha de disfrute.

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

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

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

#### Artículo 22. *Permisos retribuidos.*

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

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

En los casos previstos en los apartados b) y c) anteriores, que supusieran traslado del trabajador fuera del domicilio habitual, el permiso será de cuatro días naturales. En los casos previstos en los apartados b) y c) anteriores, el trabajador puede ampliar el período de permiso por el doble del tiempo establecido, pero esta ampliación tendrá el carácter de permiso no retribuido, siendo por tanto descontados de su retribución los días que por tal motivo disfrutase el trabajador.

#### Artículo 23. *Excedencias.*

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

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

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad.

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

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

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

#### Artículo 24. *Maternidad y paternidad.*

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

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

- a) Igualdad de salarios para igual categoría.
- b) Acceso al desempeño de funciones acordes con su categoría en igualdad de condiciones que el hombre.
- c) Acceso a la formación profesional dentro de la empresa en igualdad de condiciones que el hombre.
- d) La mujer tendrá derecho a todo tipo de trabajo, aun cuando tenga la clasificación de penoso.
- e) En estado de gestación, sin embargo, se le evitarán los trabajos penosos, pero pasando dicho estado se reintegrarán a su puesto de trabajo habitual.

#### Artículo 25. *Suspensión de contrato.*

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal e invalidez provisional de los trabajadores.
- d) Maternidad de la mujer trabajadora y adopción de menores de cinco años.
- e) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o, servicio social sustitutivo.
- f) Ejercicio de cargo público representativo.
- g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
- i) Fuerza mayor temporal.
- j) Causas económicas o tecnológicas que impidan la prestación y aceptación del trabajo.

- k) Excedencia forzosa y voluntaria.
- l) Por el ejercicio del derecho de huelga.
- m) Cierre legal de la empresa.

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

## CAPÍTULO VII

### Retribuciones

#### Artículo 26. *Principios generales.*

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

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

#### Artículo 27. *Subida salarial.*

Para el período comprendido entre el día 1 de enero y 31 de diciembre de 1997, el incremento salarial será de un cero por 100 sobre las tablas salariales del mismo.

Para el período comprendido entre el día 1 de enero y 31 de diciembre de 1998, el incremento salarial será de un 1,9 por 100 sobre las tablas salariales del mismo.

Para el período comprendido entre el día 1 de enero y 31 de diciembre de 1999, el incremento salarial será de un 90 por 100 del IPC sobre las tablas salariales del mismo.

#### Artículo 28. *Tabla salarial.*

Durante la vigencia del presente Convenio las retribuciones de las diferentes categorías son las que quedan recogidas en la tabla salarial que se incorpora al presente Convenio como anexo II.

La retribución total está integrada por los siguientes conceptos:

- Salario base, que figura en la columna A de la tabla salarial.
- Plus Convenio, que figura en la columna B de la tabla salarial.
- Prima cantidad y calidad, que figura en la columna C de la tabla salarial.

Las cuantías de los conceptos salario base y plus de Convenio serán fijas. La cuantía de la prima de calidad y cantidad es la que corresponde a la actividad normal de cada trabajador.

#### Artículo 29. *Antigüedad.*

El complemento de antigüedad por cada trienio es el 5 por 100 del salario base que figura en la columna A de la tabla salarial. Los trienios se contarán a partir de la fecha de ingreso en la empresa, devengándose a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que se hubiesen cumplido tres años.

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

#### Artículo 30. *Complemento personal.*

Los trabajadores que figuran relacionados en el anexo III percibirán un complemento con carácter personal, en la cuantía que se expresa para cada uno de ellos. Este complemento tendrá carácter de fijo y no será aumentado en el futuro por ningún concepto, sin que pueda ser absorbido ni compensado.

#### Artículo 31. *Plus de asistencia.*

El citado plus será percibido por todos los trabajadores por cada día efectivamente trabajado en la cuantía de 256,02 pesetas/día, para el año 1997.

El citado plus será percibido por todos los trabajadores por cada día efectivamente trabajado en la cuantía de 260,88 pesetas/día, para el año 1998.

El citado plus será percibido por todos los trabajadores por cada día efectivamente trabajado en la cuantía de 265,83 pesetas/día, para el año 1999.

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

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

Año 1997:

Sábados: 1.530 pesetas.

Domingos y festivos: 2.237 pesetas.

Año 1998:

Sábados: 1.559 pesetas.

Domingos y festivos: 2.280 pesetas.

Año 1999:

Sábados: 1.589 pesetas.

Domingos y festivos: 2.323 pesetas.

#### Artículo 33. *Turnicidad.*

Con carácter general el personal sometido a turnos obtendrá una retribución suplementaria por los turnos 2.º (de dieciséis a veinticuatro horas) y 3.º (de cero a ocho horas) de acuerdo con lo siguiente:

Año 1997:

2.º turno: 156 pesetas.

3.º turno: 188 pesetas.

Año 1998:

2.º turno: 159 pesetas.

3.º turno: 192 pesetas.

Año 1999:

2.º turno: 162 pesetas.

3.º turno: 196 pesetas.

#### Artículo 34. *Horas extraordinarias.*

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

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

$$\text{Valor h} = \frac{\text{retribución bruta anual}}{\text{n.º horas jornada normal año}} \times 1,75 \text{ ptas./h}$$

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

#### Artículo 35. *Plus de nocturnidad.*

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

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

Centro de Fregenal: De veintidós a seis horas.

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

#### Artículo 36. *Pagas extraordinarias.*

El personal adscrito a este Convenio devengará, además de las doce mensualidades normales, dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre. El importe de cada una de las pagas extraordinarias será el mismo que el de una mensualidad de treinta días, según los valores del salario base, plus Convenio, prima cantidad y calidad, para valor normal, más antigüedad.

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

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

Además de lo anterior se abonará una paga adicional de 12.000 pesetas, en el transcurso de la vigencia del presente Convenio Colectivo, para compensar en parte la pérdida que supondrá en horas extras la flexibilidad y la polivalencia de la jornada laboral pactada en este Convenio.

## CAPÍTULO VIII

### Ceses y despidos

#### Artículo 37. *Ceses.*

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

Personal obrero y subalterno: Ocho días naturales.

Oficiales y Auxiliares Administrativos: Quince días naturales.

Jefes Administrativos y Técnicos no titulados: Treinta días naturales.

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

#### Artículo 38. *Despidos.*

Se estará en lo previsto en la legislación vigente.

## CAPÍTULO IX

### Beneficios sociales y asistenciales

#### Artículo 39. *Seguros.*

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

A favor del trabajador soltero: 3.000.000 de pesetas.

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

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

#### Artículo 40. *Fondo social.*

Para 1998 el fondo social pasará de 13.385.282 a 2.946.978 pesetas, utilizándose este importe para incrementar los conceptos retributivos de salario base, plus Convenio y prima de calidad y cantidad.

Para 1999 el fondo social pasará a 1.319.358 pesetas, en contrapartida se incorporarán 9.504.640 pesetas a incrementar los conceptos retributivos de salario base, plus Convenio y prima de calidad y cantidad.

El Fondo Social será administrado por una Comisión formada por dos representantes de los trabajadores y dos de la empresa, las decisiones serán tomadas de mutuo acuerdo. De todas las reuniones y acuerdos se elaborará un acta que deberá, al menos, enviarse a la Dirección de la empresa para su custodia y archivo.

## CAPÍTULO X

### Seguridad e higiene

#### Artículo 41. *Normas generales.*

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

## CAPÍTULO XI

### Dietas y viajes

#### Artículo 42. *Dietas.*

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

Por los desplazamientos que se efectúen fuera de los centros de trabajo y por cuyo motivo se tenga que pernoctar fuera del domicilio habitual, se percibirá una dieta de 10.000 pesetas diarias, que cubrirá los conceptos

de alojamiento y manutención. Si el desplazamiento obligara a realizar alguna de las dos comidas principales fuera del lugar de residencia, se percibirá una ayuda de comida de 2.000 pesetas por cada una de ellas. Los viajes al extranjero serán mediante el sistema de gastos a justificar.

#### Artículo 43. *Viajes.*

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

Ferrocarril, en primera clase.

Avión, en clase turista.

Vehículo propio, a 27 pesetas/kilómetro.

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

#### Artículo 44. *Contrato de relevo.*

Las partes firmantes entienden que el contrato de relevo, reglado por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, puede favorecer la lucha contra el desempleo y/o el acceso de los jóvenes a puestos de trabajo existentes en la empresa. Por ello, en este Convenio, a la vista del Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, se recoge esta posibilidad, debiendo la empresa, si el derecho es ejercido por el trabajador afectado, cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

#### Artículo 45. *Pluriempleo.*

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

## CAPÍTULO XII

### Derechos sindicales

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

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

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

#### Artículo 46. *Cuota sindical.*

La empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores afiliados a una central sindical el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal descuento remitirá a la oficina administrativa de su centro de trabajo un escrito en el que se expresará la orden de descuento, la central sindical o sindicato al que pertenece.

#### Artículo 47. *Delegados sindicales.*

La empresa reconocerá a las centrales o sindicatos que posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla un Delegado sindical en cada centro de trabajo. El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la central o sindicato a quien represente.

El Delegado sindical tiene las siguientes funciones:

1. Representar y defender los intereses del sindicato al que representa, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de

comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección de la empresa.

2. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

- a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados.
- b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el Delegado un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustará su conducta a la normativa vigente.

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

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

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

#### Artículo 48. *Comité de Empresa.*

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

Acumular en uno o varios de sus miembros las horas sindicales a que se refiere el artículo 68.e), con periodicidad anual.

El acuerdo que se tome en tal sentido será comunicado a la Dirección de la empresa con antelación suficiente para no perturbar el proceso productivo.

No se computarán como horas sindicales las que empleen los miembros del Comité de Empresa que sean designados como componentes de la Comisión Negociadora del Convenio.

Sin rebasar el máximo acordado, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa en cursos de formación y otras actividades organizadas por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades. El Comité de Empresa hará entrega de su reglamento, antes de transcurridos treinta días a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 49. *Local del Comité de Empresa.*

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

#### Artículo 50. *Asamblea de trabajadores.*

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

Podrán convocar asambleas los trabajadores, siempre que lo soliciten un número no inferior al 33 por 100 de la plantilla del centro, con la comunicación de los puntos a tratar.

La asamblea será presidida por el Comité de Empresa, quien será responsable del normal desarrollo de la misma y de la presencia de personas ajenas al centro de trabajo. La convocatoria de asamblea con el orden

del día propuesto y expresado y, en su caso, el nombre de la persona ajena a la empresa, se comunicará a ésta con cuarenta y ocho horas de anticipación.

### CAPÍTULO XIII

#### Derechos supletorios

##### Artículo 51.

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

##### Disposición adicional primera.

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

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

##### Disposición final.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, y como expresión de su voluntad de lograr unas condiciones óptimas de trabajo y que el diálogo sea el sistema normal de entendimiento entre las mismas, convienen expresamente que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo no se producirá conflictividad social ni laboral alguna en cuanto a los acuerdos alcanzados, siempre y cuando ambas partes cumplan los acuerdos contraídos.

### ANEXO I

#### Técnicos no titulados:

Vigilante.  
Jefe de taller.  
Topógrafo.  
Delineante de 1.<sup>a</sup>  
Analista de 1.<sup>a</sup>  
Delineante de 2.<sup>a</sup>  
Analista de 2.<sup>a</sup>  
Auxiliar de Laboratorio.  
Calcador.

#### Administrativos:

Jefe Administrativo.  
Jefe 2.<sup>a</sup> Administración.  
Oficial 1.<sup>a</sup> Administración.  
Oficial 2.<sup>a</sup> Administración.  
Oficial 3.<sup>a</sup> Administración.  
Auxiliar Administración.

#### Obreros:

Minero de 1.<sup>a</sup> Jefe de Equipo.  
Oficial 1.<sup>a</sup> Oficio Jefe de Equipo.  
Especialista 1.<sup>a</sup> Jefe de Equipo.  
Minero de 1.<sup>a</sup>  
Oficial 1.<sup>a</sup> de Oficio.  
Especialista de 1.<sup>a</sup>  
Minero de 2.<sup>a</sup>  
Oficial 2.<sup>a</sup> de Oficio.  
Especialista de 2.<sup>a</sup>  
Minero de 3.<sup>a</sup>  
Oficial 3.<sup>a</sup> de Oficio.  
Especialista de 3.<sup>a</sup>  
Peón Especialista de 3.<sup>a</sup>  
Peón Especialista de 2.<sup>a</sup>  
Peón.

#### Limpiador/a.

Subalternos:  
Almacenero de 1.<sup>a</sup>  
Almacenero.  
Guarda jurado.  
Guarda.

## ANEXO II

Nivel	Categoría	A Salario base			B Plus Convenio			C Prima cantidad y calidad			A + B + C Total		
		Annual Pesetas	Mensual Pesetas	Diario Pesetas	Annual Pesetas	Mensual Pesetas	Diario Pesetas	Annual Pesetas	Mensual Pesetas	Diario Pesetas	Annual Pesetas	Mensual Pesetas	Diario Pesetas
1	Limpiadora	976.375	—	2.297	198.845	—	468	244.092	—	574	1.419.312	—	3.340
2	Peón	976.375	—	2.297	364.103	—	857	244.092	—	574	1.584.570	—	3.728
3	Guarda	976.375	69.740	—	443.107	26.007	—	244.092	17.435	—	1.584.570	113.182	—
	Peón Esp. 2. <sup>a</sup>	1.027.246	—	2.417	443.107	—	1.043	256.824	—	604	1.727.177	—	4.064
	Guarda Jurado	1.027.246	73.374	—	443.107	31.651	—	256.824	18.344	—	1.727.177	123.369	—
	Aux. Admto.	1.027.246	73.374	—	443.107	31.651	—	256.824	18.344	—	1.727.177	123.369	—
	Aux. Laboral.	1.027.246	73.374	—	443.107	31.651	—	256.824	18.344	—	1.727.177	123.369	—
4	Calculador	1.027.246	73.374	—	443.107	31.651	—	256.824	18.344	—	1.727.177	123.369	—
	Peón Esp. 1. <sup>a</sup>	1.027.246	—	2.417	550.272	—	1.295	256.824	—	604	1.834.342	—	4.316
5	Minero 3. <sup>a</sup>	1.082.054	—	2.546	566.743	—	1.334	270.512	—	636	1.919.309	—	4.516
	Oficial Of. 3. <sup>a</sup>	1.082.054	—	2.546	566.743	—	1.334	270.512	—	636	1.919.309	—	4.516
	Espec. 3. <sup>a</sup>	1.082.054	—	2.546	566.743	—	1.334	270.512	—	636	1.919.309	—	4.516
	Oficial Adm. 3. <sup>a</sup>	1.082.054	77.290	—	566.743	40.482	—	270.512	19.322	—	1.919.309	137.094	—
6	Minero 2. <sup>a</sup>	1.115.781	—	2.625	626.890	—	1.475	278.944	—	656	2.021.615	—	4.757
	Oficial Of. 2. <sup>a</sup>	1.115.781	—	2.625	626.890	—	1.475	278.944	—	656	2.021.615	—	4.757
	Espec. 2. <sup>a</sup>	1.115.781	—	2.625	626.890	—	1.475	278.944	—	656	2.021.615	—	4.757
	Oficial Adm. 2. <sup>a</sup>	1.115.781	79.698	—	626.890	44.777	—	278.944	19.924	—	2.021.615	144.399	—
	Analista 2. <sup>a</sup>	1.115.781	79.698	—	626.890	44.777	—	278.944	19.924	—	2.021.615	144.399	—
	Almacenero	1.115.781	79.698	—	626.890	44.777	—	278.944	19.924	—	2.021.615	144.399	—
	Delineante 2. <sup>a</sup>	1.115.781	79.698	—	626.890	44.777	—	278.944	19.924	—	2.021.615	144.399	—
7	Minero 1. <sup>a</sup>	1.152.318	—	2.711	685.739	—	1.614	288.079	—	678	2.126.136	—	5.003
	Oficial Of. 1. <sup>a</sup>	1.152.318	—	2.711	685.739	—	1.614	288.079	—	678	2.126.136	—	5.003
	Espec. 1. <sup>a</sup>	1.152.318	—	2.711	685.739	—	1.614	288.079	—	678	2.126.136	—	5.003
	Oficial Adm. 1. <sup>a</sup>	1.152.318	82.309	—	685.739	48.981	—	288.079	20.577	—	2.126.136	151.867	—
	Analista 1. <sup>a</sup>	1.152.318	82.309	—	685.739	48.981	—	288.079	20.577	—	2.126.136	151.867	—
	Almacén 1. <sup>a</sup>	1.152.318	82.309	—	685.739	48.981	—	288.079	20.577	—	2.126.136	151.867	—
8	Minero 1. <sup>a</sup> J. E.	1.188.853	—	2.797	795.181	—	1.871	297.213	—	699	2.281.247	—	5.368
	Oficial Of. 1. <sup>a</sup> J. E.	1.188.853	—	2.797	795.181	—	1.871	297.213	—	699	2.281.247	—	5.368
	Delineante 1. <sup>a</sup>	1.188.853	84.918	—	795.181	56.799	—	297.213	21.230	—	2.281.247	162.947	—
	Espec. 1. <sup>a</sup> J. E.	1.188.853	84.918	—	795.181	56.799	—	297.213	21.230	—	2.281.247	162.947	—
	Jefe Adm. 2. <sup>a</sup>	1.228.200	87.729	—	933.462	66.676	—	307.046	21.931	—	2.468.708	176.336	—
9	Topógrafo	1.228.200	87.729	—	933.462	66.676	—	307.046	21.931	—	2.468.708	176.336	—
	Jefe Taller	1.228.200	87.729	—	933.462	66.676	—	307.046	21.931	—	2.468.708	176.336	—
	Vigilante	1.228.200	87.729	—	933.462	66.676	—	307.046	21.931	—	2.468.708	176.336	—
10	Jefe Admto.	1.264.736	90.338	—	1.085.311	77.522	—	316.184	22.584	—	2.666.231	190.444	—