

TABLA SALARIAL
AÑO 1983

Categorías profesionales	Grupo tarifa	CONCEPTOS SALARIALES					Concepto extrasalarial
		Salario base	Salario bruto mensual	Antigüedad (trienio cumplido)	Plus Convenio	Complemento de sueldo	
GRUPOS PROFESIONALES							
<i>Producción</i>							
Conductor horno, Oficial de primera ...	8	32.779	57.501	1.966	—	—	—
Conductor horno, Oficial de segunda ...	8	32.779	53.641	1.966	—	—	—
Oficial de segunda de Laboratorio ...	8	32.779	49.781	1.966	—	—	—
Ayudante de Laboratorio ...	9	32.779	47.845	1.966	—	—	—
Especialista ...	9	32.779	47.845	1.966	—	—	—
Supervisor de Producción ...	9	32.779	45.915	1.966	—	—	—
Especialista femenina ...	9	32.779	44.944	1.966	—	—	—
Peón ...	10	32.779	44.944	1.966	—	—	—
Auxiliar de Producción ...	10	32.925	37.895	1.975	—	—	—
<i>Oficinas</i>							
Oficial administrativo de primera ...	5	32.779	57.501	1.966	—	—	—
Oficial administrativo de segunda ...	5	32.779	49.781	1.966	—	—	—
Cajera ...	5	32.779	49.781	1.966	—	—	—
Operadora Porc. de Departamento ...	5	32.779	53.469	1.966	—	—	—
Telefonista ...	7	32.779	45.917	1.966	—	—	—
Secretaria de Departamento ...	7	32.779	44.628	1.966	—	—	—
Auxiliar administrativo ...	7	32.779	42.428	1.966	—	—	—
<i>Ventas</i>							
Vendedor ...	5	38.062	—	1.894	13.368	—	3.000 (*)
<i>Servicios técnicos</i>							
Maestro de Obrador ...	8	32.779	60.108	1.966	—	—	—
Oficial de primera (Elt/Mec.) ...	8	32.779	59.430	1.966	—	—	—
Oficial C. calidad ...	8	32.779	52.451	1.966	—	—	—
Ayudante C. calidad ...	9	32.779	45.915	1.966	—	—	—
Ayudante de Laboratorio químico ...	9	32.779	42.052	1.966	—	—	—
OFICIOS AUXILIARES							
<i>Mantenimiento</i>							
Maestro de Taller ...	8	32.779	63.314	1.966	—	—	—
Oficial de primera (Elt/Mec.) ...	8	32.779	57.501	1.966	—	—	—
Oficial de primera de Oficios ...	8	32.779	57.501	1.966	—	—	—
Oficial de segunda (Elt/Mec.) ...	8	32.779	49.781	1.966	—	—	—
Oficial de tercera ...	9	32.779	47.845	1.966	—	—	—
Conductor Fgut. de Mantenimiento ...	8	32.779	49.781	1.966	—	—	—
Almacenero de Mantenimiento ...	6	32.779	50.984	1.966	—	6.024 (bruto 15 pagas)	—
<i>Almacén</i>							
Almacenero ...	6	33.983	50.984	1.966	—	—	—
Ayudante de Almacén ...	9	32.779	47.845	1.966	—	—	—
Especialista de Almacén ...	9	32.779	47.845	1.966	—	—	—
<i>Servicios de producción</i>							
Vigilante ...	6	32.779	49.781	1.966	—	1.894 (neto por vigil.)	—
Portego ...	6	32.779	47.845	1.966	—	—	—
Encargada de limpieza ...	4	32.779	49.781	1.966	—	—	—
Peón de limpieza ...	10	32.779	44.944	1.966	—	3.964 (bruto 12 pagas)	—
Auxiliar de producción de limpieza ...	10	32.925	37.895	1.975	—	3.964 (bruto 12 pagas)	—
<i>Transportes</i>							
Conductor Oficial de primera ...	8	36.754	67.288	1.966	—	—	—
Conductor Oficial de primera ...	8	36.754	67.288	1.966	—	8.608 (bruto 12 pagas)	—

(*) Ver artículo 4.º «Red de ventas».

14172

RESOLUCION de 29 de abril de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Exminesa» y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Exminesa», recibido en esta Dirección General de Trabajo en fecha 19 de abril de 1983, suscrito por la representación de la Empresa y los trabajadores el día 11 del mismo mes y año, y de conformidad con lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del artículo 90 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2.º del Real Decre-

to 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.º Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de abril de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE AMBITO INTER-PROVINCIAL, DE LA EMPRESA «EXMINESA» Y SUS TRABAJADORES

ARTICULO UNO

Ambito Territorial:

La aplicación del presente Convenio se extenderá a los centros de trabajo de EXMINESA en Rubiales (LUGO) y Estación de Carga y Oficinas de Villafranca del Bierzo (LEON).

ARTICULO DOS

Ambito Personal:

Las disposiciones del presente Convenio, afectan a todos los trabajadores, incluidos en su ámbito territorial que anteriormente se refieren, con exclusión de aquellos puestos denominados de función directiva y mandos superiores y medios.

ARTICULO TRES

Ambito Temporal:

La duración será de 1 año, con inicio el 1 de Enero y término el 31 de Diciembre de 1983. No obstante, y en el caso de producirse las circunstancias a que se refiere el artículo 42 del Acuerdo Interconfederal para 1983, se procederá a efectuar una revisión salarial de las cuantías de los conceptos que a continuación se indican, aplicando el porcentaje que corresponda de la tabla del A.I., en relación con el incremento salarial máximo del 12,50% sobre las cuantías de dichos conceptos al 31 de Diciembre de 1982 y con efectos desde el 12 de Enero de 1983.

TABLA SALARIAL DEL A. I. PARA UN INCREMENTO DEL 12,50%.

IPC AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 1983								
9,25	9,50	9,75	10	10,25	10,50	10,75	11	12
0,346	0,693	1,040	1,388	1,735	2,082	2,429	2,776	4,165

Los conceptos a revisar serían los siguientes

- Salario Base Calificación.
- Plus de Desplazamiento.
- Plus de Asistencia Mensual.
- Prima de Asistencia Vacaciones.
- Plus de Turnos.
- Bolsa de Vacaciones.
- Prima de Hora Interior.
- Premios de Nupcialidad y Natalidad.
- Plus de Dedicación.

- Antigüedad.
- Nocturnidad.
- Prima Jefe de Ruta.
- Ayuda por Hijos Subnormales.
- Horas extraordinarias Festivos no Domingos.

ARTICULO CUATRO

Vinculación a la Totalidad:

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, lo son con carácter de globales e indivisibles. A pesar de ello, en el supuesto de que la Autoridad Laboral competente, observase que el establecimiento de algún aspecto parcial no se ajustara a Derecho, ésta sería negociado por las partes, manteniéndose en sus propios términos el resto de lo pactado (en tanto en cuanto no resulte afectado por el aspecto parcial cuestionado).

ARTICULO CINCO:

Garantías Personales:

Con independencia de las condiciones establecidas en el texto del Convenio, se respetarán las mejores que, a título individual o colectivo diferenciado, pudieran disfrutar algunos trabajadores.

ARTICULO SEIS

Organización del Trabajo:

La organización práctica del trabajo, es facultad de la Dirección de la Empresa, quien la ejercerá con sujeción a la legislación vigente, y dando al Comité de Empresa la intervención que por ésta le sea reconocida, así como la que se le reconoce en el presente Convenio Colectivo.

II - PROGRAMACION DEL TRABAJO

ARTICULO SIETE

Programación del Trabajo:

Ambas partes firmantes, acuerdan, mantener la actual jornada de trabajo, hasta el día 3 de Julio de 1983.

A partir del día 4 de Julio, se establecen las siguientes jornadas de trabajos

Mina:	37,5 horas semanales de trabajo.
Jornada Partidas:	40 " " " "
Turnos Continuos:	40 " " " "
Turnos Continuos sin Interrupciones:	40 " " " "
Oficinas de Villafranca:	40 " " " "

Como consecuencia de la implantación de la reducción de jornada desde el día 4 de Julio de 1983, resulta la siguiente programación de trabajo:

a) Mina (Turnos discontinuos):

1. Del 1 de Enero al 3 de Julio, tres equipos rotando con el siguiente sistema:

Turno de mañana: 6 días de trabajo (lunes a viernes a 7,30 horas día, y 6,30 horas los sábados) en las mismas condiciones que hasta la fecha. Descanso el domingo.

Turno de noche: 5 días de trabajo a 7,30 horas día, en las mismas condiciones que hasta la fecha. Descanso sábado y domingo.

Turno de tarde: 5 días de trabajo a 7.30 horas día, en las mismas condiciones que hasta la fecha. Descanso sábado y domingo.

2. Del 4 de Julio al 31 de Diciembre, tres equipos rotando con el siguiente sistema:

5 días de trabajo de lunes a viernes, a razón de 7.30 horas de trabajo efectivo al día, en los que se incluyen 15 minutos de bocadillo.

3. Turnos de Mantenimiento de Interior y de Sistema de Extracción:

La Empresa se reserva el derecho de someter a la autoridad laboral competente el establecimiento de un sistema de turnos con el objeto de cubrir el trabajo de los sábados en estos servicios.

4. Fiestas:

		Los 3 relevos
1 Enero	Año Nuevo	" " "
6 Enero	Reyes	" " "
19 Marzo	San José	" " "
31 Marzo	Jueves Santo	" " "
1 Abril	Viernes Santo	" " "
2 Junio	Corpus Christi	" " "
13 Junio	Fiesta Local	" " "
29 Junio	S. Pedro y S. Pablo	" " "
25 Julio	Santiago	" " "
15 Agosto	Asunción Nta. Sra.	" " "
9 Septiembre	Fiesta Local	" " "
12 Octubre	Hispanidad	" " "
1 Noviembre	Todos los Santos	" " "
8 Diciembre	Inmaculada	" " "

b) Jornada Partida:

1. Del 1 de Enero al 3 de Julio, 5 días de trabajo a la semana de lunes a viernes a razón de 8,30 horas día, en las mismas condiciones que hasta la fecha. Descanso sábado y domingo.
2. Del 4 de Julio al 31 de Diciembre, 8 horas de trabajo efectivo de lunes a viernes, con un descanso de una hora para comer, no computable como trabajo efectivo. Descanso sábado y domingo.

3. Fiestas:

1 Enero	Año Nuevo
6 Enero	Reyes
19 Marzo	San José
31 Marzo	Jueves Santo
1 Abril	Viernes Santo
2 Junio	Corpus Christi
13 Junio	Fiesta Local
29 Junio	S. Pedro y S. Pablo
25 Julio	Santiago
15 Agosto	Asunción Nuestra Sra.
9 Septiembre	Fiesta Local
12 Octubre	Hispanidad
1 Noviembre	Todos los Santos
8 Diciembre	Inmaculada

c) Turnos Continuados:

1. Cuatro equipos A, B, C y D, rotando con el siguiente sistema, a razón de 8 horas día de trabajo efectivo, en las que se incluyen 15 minutos para bocadillo:

Turno de mañana: 7 días de trabajo y 3 de descanso (sábado, domingo y lunes).

Turno de noche: 7 días de trabajo y 2 de descanso (martes y miércoles).

Turno de tarde: 7 días de trabajo y 2 de descanso (jueves y viernes).

2. Se interrumpe el proceso:

	1ª - 2ª - 3ª	Relevo
1 Enero	1ª - 2ª - 3ª	"
1 Mayo	1ª - 2ª - 3ª	"
13 Junio	- 2ª -	"
9 Septiembre	1ª - 2ª - 3ª	"
3 Diciembre	- - 3ª	"
4 Diciembre	1ª - 2ª - 3ª	"
24 Diciembre	- 2ª - 3ª	"
25 Diciembre	1ª - 2ª - 3ª	"
31 Diciembre	- 2ª - 3ª	"

3. Como consecuencia de la implantación de la jornada laboral de 40 horas semanales a partir del 4 de Julio, se pactan, con carácter excepcional para el año 1983, los siguientes sistemas de compensación, con mantenimiento del calendario de turnos señalados en los apartados 1 y 2:

- Las horas trabajadas en festivos no domingos, se abonarán al precio de las horas extraordinarias.

- Se concederán los descansos que a continuación se detallan a cada uno de los relevos: (entre el 1 de Abril y el 31 de Diciembre)

Relevo A	51 horas	(6 días de descanso y 3 horas extras).
" B	51 "	
" C	51 "	
" D	43 "	(5 días de descanso y 3 horas extras).

Los descansos indicados, se disfrutarán de la siguiente forma:

- a) Acumulados a vacaciones, en la medida que las necesidades de trabajo lo permitan, y siempre en los días considerados laborables del relevo a que se esté adscrito.
- b) En el momento en que el trabajador lo solicite, siempre que lo advierta con tres días de antelación como mínimo, y que el relevo no se encuentre nunca mermando en más de dos trabajadores, cualquiera que fuese la causa.

3) Turnos Continuos sin Interrupción:

1. Cuatro equipos A, B, C y D, rotando con el siguiente sistema, a razón de 8 horas de trabajo efectivo al día, en lo que se incluyen 15 minutos de bocadillo:

Turno de mañana: 7 días de trabajo y 3 de Descanso (sábado, domingo y lunes).

Turno de noche: 7 días de trabajo y 2 de descanso (martes y miércoles).

Turno de tarde: 7 días de trabajo y 2 de descanso (jueves y viernes).

2. Como consecuencia de la implantación de la jornada laboral de 40 horas semanales a partir del día 4 de Julio, se pactan, con carácter excepcional para 1983, los siguientes sistemas de compensación, con mantenimiento del calendario de turnos señalado en el punto anterior:

- Las horas trabajadas en festivos no domingos, se abonarán al precio de las horas extraordinarias.

- Se concederán los descansos que a continuación se detallan a cada uno de los relevos: (entre el 1 de Abril y el 31 de Diciembre)

Relevo	A	51 horas	(6 días de descanso y 3 horas extras).
"	B	51 "	
"	C	51 "	
"	D	43 "	

Los descansos indicados, se disfrutarán en la misma forma prevista en la letra c) anterior, para el personal de turnos continuados.

En ciertos días festivos, se podría alterar este horario, previo acuerdo entre Empresa y Comité de Empresa, siempre y cuando se cubran las necesidades del Servicio, y en las condiciones en que se ha venido efectuando hasta la fecha.

e) Centro de Trabajo de Villafranca:

Como consecuencia del establecimiento de la jornada semanal de trabajo de 40 horas en las Oficinas de Villafranca, desde el día 4 de Julio, la Comisión de Seguimiento y Control deberá reunirse durante el anterior mes de Junio, con el fin de determinar las condiciones concretas de su implantación.

2. Fiestas:

1 Enero	Año Nuevo
6 Enero	Reyes
28 Febrero	Fiesta Local
19 Marzo	San José
31 Marzo	Jueves Santo
1 Abril	Viernes Santo
4 Abril	Lunes de Pascua
2 Junio	Corpus Christi
25 Julio	Santiago
15 Agosto	La Asunción
14 Septiembre	Fiesta Local
12 Octubre	Hispanidad
1 Noviembre	Todos los Santos
8 Diciembre	Inmaculada

f) Personal de Limpieza:

- 1) Se trabajan 5 horas diarias de lunes a viernes y cada segundo sábado.
- 2) Descansan los domingos y cada segundo sábado.
- 3) Fiestas: las mismas que jornada partida.

g) Totalidad de días Festivos en el Año:

El número de días festivos que se señalan en el presente artículo, se considera como máximo en cualquier caso, por lo que, en el supuesto de que la Comunidad Autónoma dispusiese alguna nueva festividad, se reunirá la Comisión de Seguimiento del Convenio, al objeto de efectuar la sustitución de la festividad señalada por otra de las fiestas de ser ello posible, y para buscar una solución distinta en caso contrario.

ARTICULO OCHO

Vacaciones:

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a disfrutar 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año.

a) Calendario:

El calendario de vacaciones queda fijado en los siguientes términos, en cuanto a los meses de disfrute respecta:

a. 1 MINA: Durante el periodo de 6 meses al año del mes de Mayo al mes de Octubre.

a. 2 JORNADA PARTIDA: Durante un periodo de 4 meses, del mes de Junio al mes de Septiembre.

a. 3 TURNOS CONTINUADOS Y TURNOS CONTINUADOS SIN INTERRUPCION:

Durante el periodo de 8 meses, del mes de Marzo al mes de Octubre de cada año.

La Empresa intentará reducir el anterior calendario, en tanto en cuanto queden cubiertas las necesidades de trabajo.

b) Elección de Fechas:

Dentro de los periodos señalados en el apartado a) anterior, las vacaciones se disfrutarán por riguroso orden de rotación, continuándose el proceso en este tercer año de implantación del sistema, partiendo de la asignación de vacaciones efectuada el año anterior.

En cualquier caso, y con independencia del sistema general establecido, cabe la posibilidad de permuta de fechas de disfrute, una vez conocidas éstas, entre trabajadores de la misma categoría profesional.

c) Forma de Disfrute:

c.1 Normalmente, las vacaciones se disfrutarán completas, de una sola vez, siendo las fechas de comienzo de vacaciones, el primer día hábil de trabajo del mes de cada trabajador.

En casos que venga exigido por la programación del trabajo o por necesidades personales justificadas, podrán disfrutarse parciales, en grupos de 10 días naturales.

c.2 Las vacaciones no se pueden acumular de un año para otro, disfrutándose, en todo caso, antes del 31 de Diciembre.

c.3 Las personas que cesaran en la Empresa después del disfrute de vacaciones, se les descontará en su liquidación la parte correspondiente a los días adelantados.

c.4 Es condición imprescindible para cualquier componente de la plantilla, que cuando comience el disfrute de sus vacaciones, totales o parciales, lo haga provisto de la correspondiente autorización firmada por el Jefe de su Departamento y por la Oficina de Personal.

d) Retribución de las Vacaciones y Bolsa de Vacaciones:

Durante el disfrute de las vacaciones anuales, se abonarán los conceptos fijos y una prima de asistencia de 90 E/día, por día de vacación.

Asimismo, se abonarán al trabajador, por el concepto de "bolsa de vacaciones", una cantidad variable, en función del mes en que las vacaciones se disfruten, con arreglo a lo siguiente:

ENERO, FEBRERO y NOVIEMBRE	11.500 pts.
MARZO y ABRIL	8.000 pts.
MAYO, OCTUBRE y DICIEMBRE	4.500 pts.
JUNIO, JULIO, AGOSTO y SEPTIEMBRE	0 pts.

Esta prima se percibirá en la parte proporcional que corresponda a cada periodo efectivo de disfrute, cuando las vacaciones se parcialicen por necesidades de la Compañía o por necesidades personales justificadas y será abonada en la nómina del mes en que las mismas se disfruten.

e) Anticipo a cuenta de Vacaciones:

Los trabajadores, con anterioridad al disfrute de sus vacaciones, podrán solicitar el pago anticipado de las mismas.

El importe será satisfecho en el momento de inicio de las vacaciones.

III - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

ARTICULO NUEVE
=====

Salario Base de Calificación y Salario Base:

a) Los conceptos salario base, salario de calificación y plus de situación del Centro de Trabajo, quedarán integrados en uno sólo, denominado Salario Base de Calificación, cuya cuantía para la vigencia del convenio, se refleja pormenorizada por categorías profesionales, en el anexo nº 1, una vez efectuado el incremento del 12% proporcional pactado en este convenio.

Su percepción se devengará en base a las disposiciones legales aplicables, y en general a aquellas situaciones especiales previstas en el actual Convenio.

b) A los únicos efectos de servir de referencia para el cálculo de la cuantía de los pluses de nocturnidad y antigüedad, únicos conceptos variables existentes en la actualidad, se establece la siguiente escala de salarios base para los grupos laborales que se indican, manteniéndose en lo restante la actual estructura salarial:

Técnicos especialistas	1.170 Pts. día
Obreros mina	1.166 " "
Mantenimiento interior	1.162 " "
Técnicos no titulados	1.158 " "
Mantenimiento exterior y Lavadero	1.154 " "
Administración y Contabilidad	1.150 " "
Subalternos	1.146 " "

ARTICULO DIEZ

Complementos Salariales:

a) Complementos Personales:

ANTIGUEDAD

Complemento que atiende a los años de servicios prestados en la Empresa, y que se devengará por trienios vencidos, a razón de un 4% por cada uno de ellos, sobre el Salario Base señalado en el punto b) del artículo 9, que corresponde a cada trabajador, según el grupo laboral en que esté encuadrada su categoría profesional.

b) Complementos de Puesto de Trabajo:

b-1) Plus de Dedicación:

Consiste en una cantidad que se abona a aquellos trabajadores, a los que, por las características específicas de su puesto de trabajo no se puede precisar el principio o final de su jornada (por ejemplo, conductores que tienen que bajar o subir a la mina transportando personas fuera del horario establecido).

Se percibe por días naturales para salario diario y por meses para sueldos mensuales, y únicamente, mientras concurren las condiciones que lo determinaron.

Su cuantía para la vigencia del convenio, será de 10.400 Pts. mes.

b-2) Plus de Turnos:

Cantidad que se abona al personal sometido al régimen de trabajo a turno, mientras subsistan para el mismo las condiciones que determinen su aplicación y siempre que la actividad laboral se realice (abono por día trabajado).

Su cuantía será la siguiente:

- a) Para el personal de turnos continuados: 560 pesetas día de trabajo efectivo.
- b) Para el personal de turnos no continuados: 252 pesetas día de trabajo efectivo.
- c) Para el personal de dos turnos: 168 pesetas día de trabajo efectivo.

b-3) Plus de Nocturnidad:

Se trata de un plus que se abonará al personal sometido a régimen de trabajo a turnos, para cuando le corresponda trabajar en el turno de noche en el horario que éste tenga en cada momento establecido.

Asimismo, se abonará este plus al personal no sometido a turnos, en el supuesto de que tenga que trabajar de noche, considerándose nocturnidad desde las 22 h. a las 6 h.

En el supuesto de que un trabajador tenga que trabajar entre las 22 h. y las 6 h., sin llegar a realizar jornada nocturna completa, se le abonará la totalidad del plus, en tanto en cuanto las horas trabajadas en dicho período excediesen de 4.

Su cuantía, será el resultado de aplicar el veinticinco por ciento sobre el salario base señalado en el artículo 9. b. correspondiente al grupo laboral en que esté encuadrada la categoría profesional del trabajador, por cada día trabajado.

b-4) Prima de Trabajo en Interior:

Prima que se abona a aquellas personas que teniendo una valoración y destino en el exterior, tengan que realizar horas de trabajo en el interior.

a) Si se trata de trabajos en interior de carácter esporádico, se abonará la prima como tal, en las siguientes cuantías según categorías:

Peón, Peón Esp. y Oficial de 3ª	70 Pts.
Oficial 2ª y Oficial de 1ª	80 "
Jefe Equipo y Mandos Intermedios	90 "

Si el tiempo trabajado excede de 5 horas se abonará la jornada completa.

b) Si se trata de trabajos en interior de duración superior a cinco días y el trabajador o trabajadores afectados se integran en un relevo realizando la jornada de trabajo de éste, dejará de abonarse la prima, percibiendo el trabajador el mismo salario que los de su misma categoría en interior.

b-5) Prima de Jefe de Ruta:

Cantidad que se abona a la persona a la que se designa como Jefe de Ruta, en los autobuses de transporte de personal, y que se cobra en tanto en cuanto perdure tal circunstancia.

La persona designada como Jefe de Ruta, será elegida democráticamente en cada relevo, y deberá partir desde el punto de origen del autobús.

Su importe es de 300 pesetas por día de viaje.

b-6) Prima de Compensación de Jornada:

a) A los topógrafos de interior, se les abonará una cantidad equivalente a hora y media extraordinaria semanal en concepto de compensación de jornada mientras persistan las actuales circunstancias de trabajo y horario.

b) De igual modo a los electricistas y mecánicos de interior a jornada partida, se les abonará una cantidad equivalente a tres horas extraordinarias semanales en concepto de compensación de jornada mientras persistan las actuales circunstancias de trabajo y horario.

s) Complementos de Cantidad y Calidad de Trabajo:

c-1) Prima de Asistencia:

c-1-1) Mensual

Concepto.

Se trata de una prima a la asistencia regular, consistente en una cantidad devengada mensualmente, y que como tal se perderá cualquiera que sea el motivo que provoque la falta de asistencia al trabajo.

Cuantía.

La cuantía mensual de la prima, sin penalización alguna, será igual a la resultante de aplicar 252 Pts. por cada día de asistencia.

La cuantía real a cobrar mensualmente, será la que en cada caso corresponda, una vez tenidas en cuenta las penalizaciones que procedan.

Las trabajadoras en ILT por maternidad, cobrarán la prima hasta un máximo de 14 semanas, a razón de 140 Pts/día.

Los trabajadores en ILT por accidente de trabajo que comporte hospitalización por un período superior a un día, o cuando, sin este requisito, tenga consecuencias físicas apreciables (heridas y quemaduras de consideración, fracturas, etc), así como los trabajadores en situación de ILT por enfermedad en la que se produzca intervención quirúrgica, percibirán la prima a razón de 140 pts/día.

Penalizaciones.

- a) Dos faltas al mes, determinan la pérdida del 50% de la cantidad asignada al mes.
- b) Tres faltas al mes, determinan la pérdida del 100% de la cantidad asignada al mes.

Computo de Penalizaciones.

- a) Las faltas de asistencia motivadas por permiso retribuido y permiso no retribuido, determinan la pérdida de la cantidad asignada al día, pero no contabilizan a efectos de las penalizaciones indicadas anteriormente.

b) Las faltas de asistencia motivadas por accidente, enfermedad, y en general cualquiera otras faltas sin justificar, se tienen en cuenta y contabilizan a todos los efectos con las siguientes excepciones:

b-1) Accidente de trabajo que comporte hospitalización del trabajador superior a un día, o cuando, sin este requisito, tenga consecuencias físicas apreciables (heridas y quemaduras de consideración, fracturas, etc).

b-2) Situación de incapacidad laboral transitoria, en cuyo curso se produzca la intervención quirúrgica del trabajador.

c) En el período de vacaciones, se abonará la prima de asistencia a razón de 90 pts/día por 30 días de vacaciones.

La pérdida del plus, no impide el que se apliquen las sanciones correspondientes a las faltas cometidas.

d) A efecto de calcular las penalizaciones, los meses se considerarán del 16 al día 15 del mes siguiente.

c-1-2) Aplicación de la Prima de Asistencia al Personal de Limpieza.

La regulación antes transcrita sobre primas de asistencia y puntualidad, se aplicará en sus propios términos al personal de limpieza, que cobrará las cuantías correspondientes en su totalidad cuando así corresponda, y no en proporción a su específica jornada de trabajo.

c-2) Horas Extraordinarias.

- a) Son las realizadas fuera de la jornada ordinaria de trabajo. Se abonan con un recargo del 75%.
- b) Serán abonadas con el recargo del 100% del precio de la hora normal a los trabajadores a turnos que tengan que realizar horas extraordinarias por espera del siguiente relevo.

De 0 a 15 minutos:	No se abonará nada.
De 15 a 30 minutos:	Se abonará 1/2 hora.
De 30 a 60 minutos:	Se abonará 1 hora.

Se aplicarán a mandos intermedios cuando hayan sido realizadas en domingos o fiestas no laborales.

- c) No obstante, se establece una prohibición general de realización de las horas extraordinarias, salvo las estructurales, que se abonarán al precio de la hora ordinaria, y se compensarán con descanso, a razón de una hora de trabajo, una hora de descanso.
- d) Como consecuencia de la prohibición general de las horas extraordinarias, en la medida en que las circunstancias técnicas lo permitan, los horarios de mecánicos, electricistas, topógrafos y ayudantes de geología, se adaptarán a los horarios de interior, considerando en los supuestos en que ello no sea posible, las horas trabajadas en exceso por tales trabajadores, como estructurales.

ARTICULO ONCE

=====

Complementos Extrasalariales:a) Compensación del Transporte para realizar horas extras en Festivos.

a-1) Al personal que efectúe horas extras en festivo, y tenga que desplazarse hasta el lugar donde tiene la parada habitual el autobús u otro medio de transporte de personal de la Empresa se le abonará el citado desplazamiento hasta el mencionado punto de parada, a 18 pesetas/Kilómetro, o se le proporcionará el medio de transporte adecuado.

a-2) Cuando se tenga que utilizar el vehículo propio en desplazamientos hasta el centro de trabajo, se abonará asimismo a razón de 18 Pts. Km.

Tanto en este caso como en el previsto en el punto anterior, se deberá contar con la autorización previa del Jefe del Departamento, o se justificará posteriormente por razones de urgencia.

a-3) En los supuestos antes señalados, la Empresa declina toda responsabilidad sobre daños al vehículo, por lo que se recomienda contraer un seguro que cubra ese riesgo, o utilizar servicios públicos.

b) Compensación Espera Autobús en Centro de Trabajos.

Cantidad compensatoria del tiempo de espera en el Centro de Trabajo o en el recorrido comprendido entre éste último y El Cebrero, y que se computa a partir de los 15 minutos de la hora teórica de salida del trabajo.

Se paga a prorrata del Salario Base de Calificación,

c) Plus de Desplazamiento:

c-1) La dispersión del lugar de residencia de los trabajadores afectados por el presente convenio, determina la creación de un plus que venga diferenciado por la distancia al Centro de Trabajo.

c-2) El plus de desplazamiento no implica en ninguna forma la admisión del Plus de Distancia contemplado en algunas reglamentaciones u Ordenanzas de Trabajo y legislado por la O.M. del 10-2-58 y 4-6-58 que no está incluido en la Ordenanza de Minas Metálicas y por tanto no aplica a esta Compañía, aún cuando en cualquier caso, lo absorbería y compensaría.

c-3) El plus de desplazamiento se fija en 151 pesetas para Ponferrada y en 197 Pts. para Lugo, disminuyendo en tanto como disminuya la distancia al Centro de Trabajo.

Los trabajadores que vivan fuera de la ruta de los autobuses percibirán el plus con arreglo a la distancia al Centro de Trabajo con el tope mencionado de 197 pesetas, manteniéndose en cada caso los pluses actualmente establecidos para las distintas localidades.

c-4) El plus de desplazamiento se devengará por días trabajados.

c-5) No será compatible con el disfrute de vivienda concedido por la Compañía.

c-6) Solo afectará a personas cuyo trabajo se realice en la Mina de Rubiales, perdiéndose en caso de ser destinado a otro lugar.

ARTICULO DOCE

=====

Complemento de Vencimiento Periódico Superior al Mes:

A todo el personal afectado por el Convenio, se le abonarán dos gratificaciones extraordinarias, una en Julio y otra en Diciembre, cuya cuantía será el 100% del Salario, Base de Calificación y la antigüedad, con arreglo a las siguientes normas:

a) No se descontará la parte proporcional a los días de baja por enfermedad o accidente de trabajo, durante la incapacidad laboral transitoria.

b) No se descontará en permisos no retribuidos, cuando se tenga menos de 15 días en el semestre correspondiente.

c) Faltas injustificadas, sanciones, excedencias y permisos no retribuidos, cuando excedan de 15 días en el semestre, serán descontados en su parte proporcional.

ARTICULO TRECE

Forma de Pago del Salario:

El pago del salario se efectuará mediante ingreso de su importe, en la entidad bancaria o caja de ahorros que el trabajador designe. El resguardo del ingreso en el banco equivaldrá a la firma del RECIBI de los trabajadores en el recibo de salarios, sin perjuicio del envío del mismo a los trabajadores.

- a) Los gastos de transferencia serán por cuenta de la Empresa.
- b) La presente disposición no incluye aquellos trabajadores que, en situaciones especiales y extraordinarias, y previa comunicación a la Dirección, deseen percibir el importe de sus salarios a través de cheque, en las dependencias de la Empresa y en el centro de trabajo.

IV - OTROS BENEFICIOS

ARTICULO CATORCE

Ayudas a la Formación:a) Ayuda a Hijos en edad escolar.

6.500 pesetas anuales, abonables en la nómina del mes de Agosto, por cada hijo de los trabajadores de EXMINESA de 5 a 16 años inclusive, que cursen algún tipo de estudios.

b) Ayuda de estudios a los propios Trabajadores:

La Empresa concederá las ayudas que a continuación se indican, para cursar estudios fuera de las horas de trabajo.

b-1) Estudios de E.G.B., B.U.P., C.O.U., Formación Profesional e Idiomas.

b-1-1) Se abonarán los gastos de matrícula, previa presentación de documentos acreditativos.

b-1-2) Previa solicitud y de acuerdo a las circunstancias que concurren, se podrán conceder becas que cubran el 75% del coste de la enseñanza, hasta un máximo a abonar de 3.500 Ptas/mes, siempre que los estudios se realicen por la totalidad de un curso lectivo y en centros oficialmente reconocidos.

b-2) Estudios Medios y Superiores.

Se abonarán los gastos de matriculación, previa presentación de documentos acreditativos, más 7.000 Ptas. anuales en concepto de ayuda de material de estudio.

b-3) Obligaciones que conlleva la Ayuda de Estudios.

Al aceptar ser incluido en una acción formativa de EXMINESA o la concesión de una beca para ayuda de estudios, el interesado se compromete a:

- a) Asistir rigurosamente.
- b) Alcanzar un aprovechamiento eficiente.

El incumplimiento de alguna de las condiciones citadas anteriormente, determina la automática pérdida de la beca, de encontrarse disfrutándola.

c) Plus de Formación y Prácticas.

Se crea un plus de formación y prácticas, consistente en 1.200 Ptas/hora, igual para todas las categorías, para aquellas personas que asisten a cursos de formación o práctica, siempre que ello tenga lugar en el Centro de Trabajo y fuera de la jornada habitual.

ARTICULO QUINCE

Ayuda por Hijos Subnormales:

Importe mensual de 9.000 Pesetas a cada hijo declarado subnormal o disminuido de los trabajadores de Exminesa.

No se abona en las pagas extras.

ARTICULO DIECISEIS

Premio Nupcialidad y Natalidad:

Lo cobrarán todas aquellas personas que tengan una antigüedad en la Empresa no inferior a seis meses.

13.000 Pesetas brutas por nupcialidad.

7.000 Pesetas brutas por natalidad.

ARTICULO DIECISIETE

Complemento en Baja por Accidente:

En los casos de baja por accidente de trabajo, la Empresa complementará las prestaciones abonadas por la Mútua correspondiente, hasta una cantidad igual a lo que representaría el 100% de los conceptos fijos.

Será aplicable durante 12 meses prorrogables por otros seis, durante el período de incapacidad laboral transitoria.

ARTICULO DIECIOCHO
=====

Otras Mejoras:

1. Desayuno gratuito, consistente en un café con leche a todo el personal de Jornada Partida.
 2. Comida del mediodía al personal de Jornada Partida, al precio de 100 ₡/comida.
 3. Al personal de diversos turnos, se les servirá gratis en la cafetería de vestuarios, un café con leche o leche sola, a la entrada y salida de cada turno.
 4. A este mismo personal de turnos, se les facilitará un bocadillo y medio litro de leche, al precio de 40₡ unidad.
 5. Se mantendrá el servicio de autobuses (para transporte del personal, en las mismas condiciones existentes hasta la fecha.
 6. Si por causa de circunstancias climatológicas adversas, concretamente referidas a nieve, el personal de la zona de la Mina que acude a trabajar por sus propios medios, no pudiese acudir al trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los conceptos fijos correspondientes al día no trabajado, solamente cuando el mismo se abone también al personal que utiliza el servicio de autobuses y que tampoco pudo llegar a la Mina, en los medios de transporte facilitados por la Empresa.
- En caso de discrepancias, se discutirá el tema con el Comité de Empresa.
7. Prendas de Protección:
Al personal al que actualmente se le proporcionan prendas de protección, se le continuarán facilitando, en las condiciones siguientes:
 - 7.1 Todas las prendas de protección se entregarán en el Almacén, excepto los buzos azules y toallas que se entregarán en Vestuarios. Los buzos que se tengan que entregar fuera del plazo fijado, también se entregarán en el Almacén.
 - 7.2 Para la entrega de la prenda nueva, será condición indispensable el entregar la correspondiente prenda vieja.
 - 7.3 Cuando una prenda de protección no haya cumplido el plazo de duración fijado para la misma, o que habiéndolo cumplido no disponga el usuario de la prenda vieja para su canjeo, será condición indispensable el que en el vale que se entregue a Almacén, firmado por un mando medio o superior, vaya aclarado el motivo de no poder entregarla. En caso contrario, se deducirá de la nómina el importe de la prenda solicitada al productor correspondiente.
 - 7.4 Las prendas a las que se fija una duración en principio, son las siguientes:

Buzo de tela azul	Seis meses
Traje de agua	Dos años
Botas de goma	Cuatro meses (Mina)
Botas de goma	Seis meses (Resto)
Botas de cuero	Un año
Guantes de cuero	Dos meses
Guantes plastificados	Un mes

7.5 Los Jefes de Ruta tendrán derecho a una prenda de abrigo para los meses de invierno, con una duración prevista de tres años. En caso de que durante este periodo deje de cumplir las funciones deberá devolverla.

7.6 La duración que se fija para estas prendas será modificada en el sentido de alargar o acortar los plazos, según se considere conveniente.

ARTICULO DIECINUEVE
=====

Seguros de Vida y Accidente:

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tienen derecho a estar incluidos en la Póliza de Seguro de vida y accidente que la Empresa contratará con la aseguradora que estime conveniente.

La cobertura de estos seguros, será el importe de tres anualidades de salario base de calificación, más el complemento personal de antigüedad.

El alta en la Póliza, será simultánea al alta en la Empresa para el seguro de accidente, y a los 3 meses de ésta para el seguro de vida.

Igualmente todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una póliza que cubra el riesgo de accidente para el personal de exterior que sufra accidente en el interior de la mina, por una cantidad igual a la que percibiría un trabajador de interior, de la misma ó similar categoría.

ARTICULO VEINTE
=====

Pagas en Servicio Militar:

A los trabajadores en situación de excedencia especial para Servicio Militar, se les abonarán las gratificaciones extraordinarias, en las mismas condiciones que si estuvieran trabajando.

ARTICULO VEINTIUNO
=====

Anticipos:

a) Anticipos sobre devengos:

Los trabajadores afectados por el Convenio, podrán solicitar anticipos, con un mínimo de antelación de 48 horas a la fecha de pago, que queda establecida en los días 7 y 15 de cada mes.

Su cuantía será la prevista en cada caso por la legislación vigente.

b) Anticipos Especiales:

Con independencia de lo previsto en los párrafos anteriores, los trabajadores tendrán derecho a la percepción de anticipos distintos, con arreglo a la normativa siguiente

b-1) Su cuantía por trabajador, será como máximo, el equivalente a tres meses de Salario Base de Calificación, con las matizaciones a que se refiere el artículo 3 del Reglamento de Anticipos Especiales.

b-2) La devolución se efectuará en 14 fracciones iguales, coincidentes con las mensualidades y las gratificaciones extraordinarias, durante los 12 meses naturales siguientes a su percepción siempre que la cuantía del anticipo no exceda de 2 mensualidades ó en 18 meses durante los 16 meses naturales siguientes a la percepción del anticipo, siempre que la cuantía sea equivalente a 3 meses de Salario Base Calificación. En ningún caso se cobrarán intereses.

b-3) El vencimiento de la deuda, en caso de término de la relación laboral, se producirá de forma automática, y en la totalidad de la cuantía de lo pendiente en el momento de producirse aquella.

b-4) Los anticipos previstos en este apartado, tendrán un límite máximo de dinero en circulación, para el conjunto de trabajadores afectados por el Convenio, de 7.500.000 Pts.

b-5) Mensualmente, la Empresa facilitará al Comité de Empresa información relativa al estado de amortizaciones y nuevas peticiones.

b-6) El reglamento de concesión de los anticipos será el siguiente:

REGLAMENTO DE LOS ANTICIPOS ESPECIALES DE TRES MENSUALIDADES QUE SE OTORGAN AL PERSONAL DE EXMINESA, CONFORME AL ARTÍCULO 21-B DEL CONVENIO COLECTIVO.

Objeto y Ambito de Aplicación:

Art. 1º) El objeto y ámbito de aplicación del presente Reglamento, consiste en la regulación del anticipo especial establecido en el Artículo 21-B del Convenio Colectivo, y que EXMINESA otorga a su personal fijo de plantilla.

Solicitud, Forma y Motivos:

Art. 2º) La solicitud de petición, deberá dirigirse al Comité de Empresa, haciendo constar en la misma lo siguiente:

- a) Identidad del solicitante, categoría laboral y puesto de trabajo, así como el Centro de Trabajo al que pertenece.
- b) Circunstancias de los familiares que permanentemente convivan con él.
- c) Circunstancias personales referidas a la petición.
- d) Otros datos que el peticionario considere de interés, para identificar y justificar el objeto a adquirir o gasto a realizar, facturas, presupuestos, etc., que fundamenten la petición del anticipo.

Requisitos y Preferencias en su Concesión:

Art. 3º) En lo referente al artículo 21-B del mencionado Convenio Colectivo, que indica que el personal fijo de plantilla, ante una necesidad debidamente justificada, podrá solicitar un anticipo, cuya cuantía no podrá exceder de tres mensualidades de su Salario Base de Calificación, los requisitos y preferencias serán los siguientes:

En el supuesto de que la cuantía solicitada no exceda de dos mensualidades del Salario Base de Calificación, el Comité de Empresa juzgará como preferentes a los trabajadores que reuniendo dichos requisitos, concurra en los mismos alguna de las siguientes características:

- a) A quienes nunca se les haya otorgado otro anticipo.
- b) Existencia de alguna enfermedad, bien en el trabajador, o bien en algún miembro de la familia que habitualmente convive con él, y que origine gastos extraordinarios
- c) Reparaciones necesarias para la normal conservación y utilización de la vivienda habitual.
- d) Reformas importantes en la vivienda, por aumento de familiares a cargo del empleado. Adquisición de enseres para la misma.
- e) Ayuda económica necesaria para llevar a cabo la titulación oficial de la vivienda habitual, mediante Escritura Pública.
- f) Personal soltero que vaya a contraer matrimonio en un plazo máximo no superior a tres meses, contados a partir de la fecha de la petición.
- g) Por matrimonio de un hijo, bautizo o comunión.
- h) Trabajadores con aumento de familiares a su cargo.
- i) Trabajadores con un menor poder adquisitivo.
- j) Empleados que realicen el segundo o sucesivos equipamientos de su vivienda, y no teniendo pendiente ningún anticipo de reintegro con la Empresa.
- k) Ser desalojados de la vivienda habitual que ocupa, por causas ajenas a la propia voluntad, y tener que adecuar los enseres a la misma.
- l) Otras circunstancias imprevistas que, a criterio del Comité de Empresa, motiven dificultades económicas importantes al trabajador.

En el supuesto de que la cuantía solicitada equivalga a tres mensualidades del Salario Base de Calificación del solicitante, será preciso para su concesión el acuerdo de una Comisión Paritaria Empresa-Comité de Empresa.

Fondo, Cuantía del Crédito y Amortizaciones:

Art. 4º) De conformidad con el Art. 21-B del Convenio Colectivo, se establece un fondo de siete millones y medio de pesetas. Igualmente el importe máximo del anticipo a conceder, será el equivalente a tres mensualidades del Salario Base de Calificación, que figura en la Tabla Salarial del citado Convenio.

Art. 5º) De acuerdo con el citado Artículo, el plazo máximo de amortización será de 14 ó 18 pagas consecutivas dentro de un año, contados a partir del mes siguiente de la fecha de su concesión, no devengándose interés alguno. En los casos de Incapacidad Laboral Transitoria por enfermedad o accidente superiores al mes, le serán deducidas proporcionalmente a la reducción efectiva de la prestación que por pago delegado efectúa la Empresa prolongándose el plazo el tiempo necesario hasta su total amortización.

Art. 6º) Asimismo, respecto a este anticipo, se indica que no se podrá solicitar de nuevo, hasta no haber liquidado totalmente el anterior.

Obligaciones del Trabajador:

Art. 7º) El trabajador deberá entregar al Comité de Empresa una copia del documento que justifique el gasto a realizar.

Art. 8º) El trabajador deberá destinar única y exclusivamente el anticipo para el uso al que se le ha autorizado el mismo.

Art. 9º) La Empresa y el Comité de Empresa obligarán a amortizar anticipadamente el anticipo, en los siguientes casos:

- Por falsedad de alguno de los datos solicitados.
- Que exista manifiesto incumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento.
- Por extinción de la relación laboral con la Empresa.

V - PERMISOS

ARTICULO VEINTIDOS

Permisos Retribuidos:

1) El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a la remuneración del Salario Base de Calificación, por alguno de los motivos y por el tiempo previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, y los apartados c) y f) de la Ordenanza Laboral de Minas Metálicas, con las siguientes modificaciones:

a) En caso de nacimiento de hijo: Dos días naturales a disfrutar dentro de los ocho días siguientes al nacimiento.

En caso de enfermedad grave, previa justificación que especifique la gravedad, o fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, esto es, padres, hijos, abuelos, nietos, cónyuge y hermanos: Dos días naturales.

Cuando por estos motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

Un día natural, por fallecimiento de tios carnal.

b) Dos días laborables consecutivos, por traslado del domicilio habitual.

c) Con previo aviso (dispensado en casos urgentes) y justificación, quedan incluidos en este apartado, los permisos retribuidos que se concedan por el tiempo necesario para asistencia a consulta médica de la Seguridad Social, de acuerdo con la siguiente norma:

El médico de cabecera, urgencias o especialista, extenderá justificante, en el que figure el día y la hora en que se efectuó la consulta. Si dicha consulta, por la hora en que se efectuó, no impide acudir al trabajo, no se considerará permiso retribuido, dejando dicha ausencia como falta.

2) Permisos no retribuidos:

Los trabajadores tendrán derecho a tres días al año, alternos o consecutivos, de permiso no retribuido, sin justificar y previa solicitud a la Dirección. Si razones importantes lo imposibilitaran, se concederán en las fechas mas cercanas posibles a las que el interesado haya solicitado. En caso que el solicitante, a pesar de serle denegado el permiso, no asistiera al trabajo, la ausencia será considerada como falta.

VI - PROVISION DE VACANTES

ARTICULO VEINTITRES

Proceso a seguir para cubrir Vacantes o Puestos de Nueva Creación:

Cuando a juicio de la Empresa se haga necesario cubrir una vacante o crear una nueva plaza en los centros de trabajo afectados por el Convenio, se sacará a concurso en las siguientes condiciones:

1) Todos los puestos vacantes que surjan en el centro de trabajo, serán publicados en el tablón de anuncios, y podrán optar a él todos los trabajadores, dándose el plazo de 8 días para la recepción de solicitudes internas, que se realizarán en hoja de solicitud a la Dirección y se presentarán en el Departamento de Relaciones Laborales.

- 2) El Comité de Empresa, deberá ser informado de las vacantes que se produzcan en el centro de trabajo, y nombrará en cada caso, un representante, que, en su caso, supervise el sistema de elección y fijación de las condiciones.
- 3) Se eliminarán las personas que no cumplan las condiciones que exige el puesto de trabajo.
- 4) Se pedirá informe a los diferentes Departamentos en cuanto a capacidad, rendimiento, absentismo y comportamiento laboral.
- 5) Se realizarán los exámenes, pruebas profesionales y psicotécnicas.
- 6) En igualdad de condiciones, se observará el siguiente orden:
 - a) Disminuidos físicos, con un tipo de incapacidad reconocida por la Comisión Técnica Calificadora, que les posibilite para la realización del trabajo concreto a prestar en el puesto vacante a cubrir.
 - b) Antigüedad - línea de carrera.
 - c) Dentro de la antigüedad - línea de carrera el personal perteneciente a la misma sección que el puesto vacante.
- 7) Cuando no existan personas dentro de la Empresa que puedan promocionar, los puestos vacantes se cubrirán de acuerdo con lo enumerado en el punto 5, teniendo preferencia en igualdad de condiciones los trabajadores residentes en la zona de ubicación de cada uno de los centros de trabajo.

ARTICULO VEINTICINCO *****

Traslados:

Se considerarán como tales los que implican cambio de residencia definitiva del trabajador, ocasionados por necesidades de servicio de la Empresa, basados en causas técnicas, organizativas o de producción.

En caso de desacuerdo, el trabajador podrá recurrir ante la autoridad laboral.

Aceptado el traslado por el trabajador, tendrá el mismo los siguientes derechos:

- 1) Un máximo de 5 días laborables de permiso a Salario Base de Calificación, para búsqueda de vivienda y traslado de familia y enseres, estando incluidos en estos días, los previstos en el artículo 22-B y devengando en los mismos derecho a dietas.
- 2) Abono de los gastos de transporte propio y de su familia, así como los de mobiliario y enseres, y dietas completas hasta un máximo de 10 días a contar

desde la fecha efectiva del traslado, si el trabajador tiene necesidad de alojamiento en hotel hasta su definitiva instalación.

- 3) Una indemnización por traslado igual a 150.000 Ptas.
- 4) Si por necesidades de la Empresa un trabajador es trasladado antes que su familia, y ~~entre~~ tanto no se le dé por la Empresa la posibilidad de ejercitar el derecho previsto en el punto 1), tendrá derecho a la indemnización por gastos ocasionados por los desplazamientos efectuados a su domicilio de origen en los fines de semana.
- 5) En el supuesto de que autorizado el traslado por la autoridad laboral, el trabajador optase por rescindir su contrato de trabajo, tendrá derecho a percibir en concepto de indemnización, el equivalente a 45 días de salario por cada año de antigüedad, con el tope de 3 anualidades y media de salario.

ARTICULO VEINTISEIS *****

Viajes:

A) Normas - Instrucciones generales:

Antes de realizar el viaje, se notificará en el Dpto. de Personal, el día de salida y se solicitará, en caso de ser necesario, el volante de la Seguridad Social de asistencia a desplazados e instrucciones para caso de enfermedad, accidentes, etc.

En caso de centros de trabajo donde no exista Departamento de Personal, se notificará al encargado, supervisor o jefe.

Se podrá solicitar antes de emprender el viaje, en el concepto de "Gastos a Justificar", una cantidad alzada para atender a los gastos que se originen.

La liquidación se hará dentro de las 48 horas siguientes a la reincorporación al centro de trabajo formulada en los impresos oficiales preparados al efecto; será visada por el Jefe de Departamento y/o el Director correspondiente.

En los casos en que se considere más adecuado, las liquidaciones se harán mensualmente, viniendo obligadas las personas a entregar sus liquidaciones antes del último día del mes.

B) Liquidación de Gastos de Viajes

Se consideran dos modalidades:

- a) Gastos Pagados: Se aplicará esta modalidad al personal, cuando se trate de viajes fuera de España o en aquellos que la salida y el regreso se realizaran en el mismo día.
- b) Liquidación por dietas: A todo el personal en viajes a cualquier punto de España que no tengan salida y llegada en el mismo día.

Factores que se consideran en la liquidación por dietas:

b.1 - Medios de locomoción:

- b.1.1 Transportes públicos: Se fijarán los medios que pueden ser utilizados y la clase en que se puede viajar.
- b.1.2 Vehículo de la Empresa: Mediante autorización de quien corresponda, por urgencia del servicio.
- b.1.3 Vehículo propio: Previa autorización de quien corresponda. Se debe considerar la conveniencia de que el vehículo esté asegurado a todo riesgo.

Los gastos de locomoción serán abonados aparte, adjuntándose en todo caso los billetes, cuando se trate de transportes públicos, justificación de gastos (gasolina, mantenimiento, etc.) en vehículos de la Empresa y autorización de utilización de vehículo propio, cuando se haya realizado esta modalidad, siendo imprescindible para el abono del kilometraje.

b.2 - Tiempo destacados:

- b.2.1 Menos de un mes: Se aplicarán las dietas según lo previsto.
- b.2.2 Más de un mes: Se aplicarán las mismas normas del artículo 24.5

c) Dietas:

	<u>ESPAÑA</u>	<u>EXTRANJERO</u>
Todo el personal afectado por el Convenio	4.000E	Gastos a justificar.

Los kilómetros realizados en vehículo propio, serán abonados a 18 pesetas.

Previa autorización, se podrá utilizar cualquier tipo de transporte.

Regularización de las Dietas:

Cubrirán los gastos de hospedaje y estancia, así como los de transporte urbano y otras exigencias menores. No cubrirán por tanto los desplazamientos que hubiera de realizar fuera del casco urbano, como aeropuerto y otros puntos alejados de las poblaciones.

- a) Se considerará dieta completa el día de salida.
- b) Cuando el productor se vea obligado a utilizar una habitación, que supere el 40% de su dieta por no haber hospedaje adecuado, se le abonaría

la diferencia entre el precio del hotel y el 40% de la dieta correspondiente. A este respecto, se considerará hospedaje apropiado un hotel de tres estrellas.

-) En caso de que liquidando dietas se alojara en una residencia de EXMINESA o la Compañía abonara su alojamiento, en la liquidación descontará el 40% de su dieta diaria.

Gastos a justificar:

Con independencia de las dietas, el productor percibirá asimismo, los gastos que se haya visto obligado a efectuar por los siguientes conceptos (debidamente justificados):

- Desplazamientos a aeropuertos y lugares alejados del casco urbano.
- Conferencias telefónicas oficiales.
- Telegramas oficiales.
- Facturaciones herramientas.
- Otros no previstos en tanto se encuentra son gastos necesarios para el debido desempeño del servicio.

VIII - DERECHOS SINDICALES

ARTICULO VEINTISIETE

Principios Generales:

En los centros de trabajo afectados por el presente Convenio, se reconoce y ampara el ejercicio de los derechos sindicales que estén o pudieran estar vigentes, siempre en el marco del pleno derecho y libertades que la legislación vigente garantiza.

ARTICULO VEINTIOCHO

Del Comité de Empresa:

- 1) a) El Comité de Empresa es el máximo Órgano de representación colegiada del personal en el Centro de Trabajo.
- b) A los efectos de posibilitar un trabajo sindical coordinado entre las distintas representaciones legales con las respectivas plantillas, que por Centro de Trabajo diferenciado se ven afectadas por el presente Convenio, se reconoce como Órgano válido y representativo de los mencionados colectivos, al Comité de Empresa de Rubiales ampliado, entendiéndose que el mismo estará constituido, cuando en él se unán las representaciones correspondientes al Comité de Empresa de Rubiales y el delegado de Personal de Villafranca cuando lo hubiere, pudiendo este Comité ampliado efectuar una reunión conjunta al mes a tales efectos.

e) El delegado de Personal de Villafranca, dispondrá de 15 horas mensuales para el ejercicio de actividades sindicales, que no podrá ceder a ninguno de los miembros del Comité de Empresa de Rubiales, ni éstos a su vez al Delegado de Villafranca.

- 2) Cada miembro del Comité de Empresa, dispondrá de un máximo de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, de las que podrá ceder a alguno o algunos de los otros miembros, hasta un máximo de 24 horas mensuales, siéndoles deducidas de las propias.

El Comité de Empresa, se compromete a facilitar a la Empresa con un mes de antelación la información relativa a acumulación de horas correspondientes - al mes siguiente, al objeto de la más idónea programación del trabajo.

La retribución de las horas sindicales, se efectuará abonando los conceptos fijos, si las mismas se utilizan fuera del Centro de Trabajo, y los conceptos variables, salvo nocturnidad, si fueran utilizadas dentro del Centro de Trabajo.

- 3) Quedarán excluidas del conjunto de estas horas, las utilizadas cuando el Comité o alguno de sus miembros se encuentren en comisión de trabajo o representación del mismo ante organismos oficiales, siendo previamente citados al efecto, entendiéndose que "comisión de trabajo" se refiere, en relación excluyente de otras a las situaciones siguientes: Negociación del Convenio Colectivo, Comisión de Seguimiento del mismo, Comisiones Mixtas que específicamente sean creadas a efectos concretos, asistencia al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como las reuniones a celebrar entre Dirección y Comité, solicitadas por la Dirección.
- 4) El Comité de Empresa podrá utilizar su crédito de horas sindicales, comunicando el hecho con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la Empresa, cuando se trate de la consideración de asuntos normales o de trámite.

Cuando el Comité de Empresa se vea precisado a utilizarlas, por concurrir una situación excepcional, podrá efectuarlo sin observar el requisito previsto en el párrafo anterior, si bien comunicando cada uno de los miembros el hecho a sus mandos correspondientes, y con el compromiso de justificación de la ausencia si fuese requerido para ello.

Igualmente, podrá celebrar reuniones el Comité de Empresa, en el local habilitado para ello fuera de las horas de trabajo.

- 5) El Comité de Empresa dispondrá de un local adecuado para el desarrollo de sus funciones, cuya utilización no estará sujeta al horario ordinario de trabajo.

Asimismo, dispondrá de un tablón de anuncios a colocar en el Centro de Trabajo, que deberá cumplir las garantías mínimas de inviolabilidad.

• Todo lo expuesto en el tablón de anuncios deberá llevar sistemáticamente el sello del Comité.

- 6) Los miembros del Comité de Empresa, podrán informar a título personal y a un trabajador concreto de determinadas cuestiones de su interés, dentro de las horas de trabajo, sin producir interrupciones en el proceso productivo.
- 7) La Empresa informará al Comité de Empresa con anterioridad a la adopción de cualquier tipo de medidas disciplinarias.

En el caso de sanciones graves y muy graves, se consultará previamente con el Comité de Empresa, el cual emitirá su parecer al respecto.

En los supuestos de movilidad del personal, el Comité de Empresa tendrá la intervención que en cada caso prevea la legislación vigente.

ARTICULO VEINTINUEVE

Derechos de Reunión y Asambleas:

- 1a) Los trabajadores afectados por el presente Convenio, podrán reunirse dentro de las horas de trabajo, previa comunicación del orden del día y asistentes no pertenecientes a la plantilla, con una antelación mínima de 72 horas.
- 2a) El tiempo disponible para la realización de la asamblea en horas de trabajo, que será retribuido a todos los efectos, será el equivalente a 14 asambleas al año, de hora y media de duración (1 hora por el mediodía y media hora por la noche).
- 3a) Con el objeto de no distorsionar el horario de trabajo establecido en los distintos turnos, las asambleas se celebrarán en los cambios de turnos del mediodía y de la noche.

ARTICULO TREINTA

Sala de Juntas:

La Empresa se compromete a poner a disposición del Comité de Empresa, la Sala de Juntas, para la celebración de sus reuniones, advirtiéndose a la Empresa la necesidad de su utilización con una antelación mínima de 48 horas.

ARTICULO TREINTA Y UNO

Conocimiento de Retribuciones:

El Comité de Empresa tiene derecho a conocer en todos sus términos, las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio.

ARTICULO TREINTA Y DOS

Secciones Sindicales:

Se reconoce la existencia de Secciones Sindicales en la Empresa, con arreglo a los siguientes puntos:

1. Es condición imprescindible para que se produzca el reconocimiento, que la Central Sindical que se trate de reconocer tenga, como mínimo, un afiliado formando parte como miembro, del Comité de Empresa.
2. El reconocimiento de la Sección Sindical estará condicionado, no solo a la pertenencia actual de alguno de sus afiliados al Comité de Empresa, sino también a la permanencia en el mismo, cesando automáticamente el reconocimiento en el momento en que una determinada Central Sindical no tuviese ningún afiliado formando parte de aquél Organismo.
3. Las Secciones Sindicales reconocidas en los términos señalados en los apartados anteriores, no tendrán derecho específico alguno, salvo el de representar en la Empresa a su respectiva Central Sindical, a través de un miembro del Comité de Empresa, excepto la utilización del tablón de anuncios y la reunión en el local del Comité de Empresa, previa conformidad de éste, y fuera de las horas de trabajo.

ARTICULO TREINTA Y TRES

Afiliación y Pago de Cuotas:

Ambas partes reconocen la libertad de afiliación de los trabajadores de EXMINESA, comprometiéndose la Empresa a efectuar el descuento de cuotas por cuenta de las Centrales Sindicales, a aquellos trabajadores que lo soliciten, liquidándose mensualmente a las respectivas Centrales. Igualmente permitirá la recaudación de las cuotas en los locales de la Empresa, cuando no estuviere establecido tal sistema.

IX - SEGURIDAD E HIGIENE

ARTICULO TREINTA Y CUATRO

Comité de Seguridad e Higiene:

Se crea el Comité de Seguridad e Higiene, con la composición y funciones que se especifican a continuación:

1. COMPOSICION:

Un Presidente de libre designación por la Empresa.
Un Secretario elegido por el Comité de Empresa, que deberá ser miembro de éste.
Una Comisión Empresarial integrada por las siguientes personas o aquellas en quienes deleguen:

- El Técnico de mayor grado, especialista en Seguridad en el trabajo.
 - El Jefe del Servicio Médico de la Empresa.
 - El A.T.S. más cualificado de la plantilla.
 - El Vigilante de Seguridad.
 - El Jefe de Lavadero.
 - El Jefe de Mina.
 - El Jefe del Servicio Eléctrico.
 - El Jefe de Geología.
- Una Comisión Social integrada por:
- Un trabajador por cada relevo de Mina.
 - Un electricista de mantenimiento interior.
 - Un miembro del equipo de voladuras.
 - Dos trabajadores de Lavadero.
 - Un trabajador de Taller Exterior.

En cualquier caso, se observará la norma de la composición paritaria de cada una de las Comisiones.

2. FUNCIONAMIENTO

El C. de S. e H. podrá funcionar en Pleno o en Comisiones.

Cuando funcione en Comisiones, tendrá carácter consultivo.

Cuando funcione en Pleno, para lo que se precisará la asistencia de los 2/3 de la totalidad de sus miembros, podrá tomar las decisiones que se adopten, por mayoría, a propuesta de alguna de las Comisiones en materia de sus competencias.

3. FUNCIONES

- a) Analizar las condiciones de realización de un determinado trabajo, pudiendo acordar por mayoría, la detención de un tajo, hasta que se subsanen las circunstancias que determinaron la adopción de un acuerdo.
- b) Cada centro de trabajo llevará un registro periódico de los datos ambientales más importantes, efectuándose normalmente la recogida de muestras por el Servicio de Seguridad de la Empresa, pudiéndose, no obstante, utilizar, según la índole del trabajo y datos a controlar, los servicios de cualquier organismo oficial o privado, con reconocida capacidad para realizarlo. Los resultados correspondientes estarán a disposición del C. de S. e H.
- c) Fijar plazos para la desaparición de las circunstancias que hayan determinado la calificación de un trabajo como insalubre, en base a las mediciones efectuadas, que se señalan en el apartado anterior.
- d) Prevenir los riesgos para la salud del trabajador evitando: primero su generación, segundo su emisión y tercero su transmisión, utilizando solo en última instancia los medios de protección personal especiales contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dichas generaciones, emisión y transmisión del riesgo.

- e) Atender las reclamaciones que, cuando exista un riesgo demostrado para la salud de los trabajadores, estos le efectúen, proponiendo al C. de S. e H. las medidas oportunas para que el riesgo desaparezca.
- f) Requerir la adopción de especiales medidas de vigilancia para aquellos puestos donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados.
- g) Conocer la actividad de los Servicios de Medicina, Seguridad e Higiene del Trabajo de la Empresa, a fin del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y de todos los aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador, no pudiendo tener la información recogida en estos servicios otra finalidad que la últimamente indicada:
- h) Ser informado acerca de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo, que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.
- i) Ser informados sobre los programas anuales destinados a la protección de la salud, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo, pudiendo emitir la correspondiente opinión y dictámen.

4. NORMAS VARIAS

- La asistencia a las reuniones del C. de S. e H. será obligatoria. Sus miembros interrumpirán la jornada de trabajo mientras dure la reunión.

En caso de que el horario de la reunión no coincida con su turno de trabajo, tendrán libre el día.

En caso de que la reunión coincida con el día de descanso, los miembros afectados tendrán libre el primer día laborable inmediatamente posterior al de la reunión.

- La Comisión Social podrá reunirse con una hora de antelación, cuando exista convocatoria del plenario del C. de S. e H.
- De las fichas de Seguridad que emita el Servicio de Seguridad de Exminesa, se entregará una copia al Comité de S. e H.
- Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daños a la salud del trabajador, obligará de forma perentoria a adoptar las medidas que sean necesarias para evitar la repetición, una vez analizado el caso y estudiado, en el pleno del C. de S. e H.
- Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo, será, a los efectos de este contrato, considerada como una enfermedad profesional.

- La Empresa organizará cursos sobre la seguridad e higiene para todo el personal y a todos los niveles. No obstante, las normas existentes sobre seguridad, se harán cumplir a todos los niveles con el máximo rigor.

ARTICULO TREINTA Y CINCO

=====

Reconocimiento Médico:

1. A través de los Servicios Médicos de la Empresa o de los de la Mútua Patronal, en cada momento con tratada, EXMINESA se compromete a realizar a su personal, un reconocimiento médico anual, como mínimo, que deberá comprender: examen de la corona bucal, radiografía del tórax y análisis de sangre, encaminado este último a la investigación del nivel de plomo por el método de absorción atómica.
2. Del resultado de estos parámetros, podrán derivarse otras investigaciones, cuando así se estimara conveniente por el Servicio Médico de la Empresa o los especialistas intervinientes.
3. Todos los resultados se archivarán en el expediente médico individual de cada trabajador.
4. En caso de discrepancia en los resultados obtenidos, los datos motivadores de los mismos podrán ser enviados al Dispensario Provincial de Enfermedades Profesionales u órgano competente en la materia, para su examen.
5. Se reconoce la posibilidad de realizar, bien en el Centro de Trabajo, bien en un centro especializado, electrocardiogramas, electroencefalogramas, etc., para todos los trabajadores en caso de accidente laboral o enfermedad profesional, a juicio del Servicio Médico de la Empresa.

ARTICULO TREINTA Y SEIS

=====

Comisión de Vigilancia y Seguimiento:

Para la resolución de cuantas discrepancias pudieran surgir de la aplicación e interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio, así como para la vigilancia de su cumplimiento, se crea una comisión paritaria de vigilancia y seguimiento, que está integrada por tres personas por cada una de las respectivas representaciones.

A petición de cualquiera de las partes, la Comisión se reunirá obligatoriamente en el plazo de quince días.

ARTICULO TREINTA Y SIETE

=====

Denuncia del Convenio:

La denuncia del Convenio, se efectuará, por cualquiera de las dos partes, mediante comunicación escrita dirigida a la otra, con un mínimo de antelación de un mes respecto al término de vigencia del mismo.

No obstante, la denuncia del Convenio no significará modificación alguna en la aplicación de su texto articulado, que se continuará aplicando hasta su sustitución por el nuevo que pudiera negociarse.

ARTICULO TREINTA Y OCHO =====

Retroactividad Económica:

Con independencia del momento de la firma del convenio tendrán efecto retroactivo al 1 de Enero de 1983, los siguientes conceptos económicos:

- Salario Base Calificación.
- Plus de Desplazamiento.
- Plus de Asistencia mensual.
- Prima de Asistencia Vacaciones.
- Plus de Turnos.
- Bolsa de Vacaciones.
- Prima de hora Interior.
- Premios Nupcialidad y Natalidad.
- Plus de Dedicación.
- Antigüedad.
- Nocturnidad.
- Prima Jefe de Ruta.
- Ayuda por Hijos Subnormales.
- Horas extraordinarias Festivos no Domingos.

ARTICULO TREINTA Y NUEVE =====

Legislación Supletoria:

Para lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Minas Metálicas y a las disposiciones generales vigentes.

ARTICULO CUARENTA =====

Jubilaciones:

Se establece la posibilidad de jubilaciones anticipadas a los 64 años de edad, con el Compromiso de la Empresa de contratar a otro trabajador para el puesto de trabajo que considere preciso, por cada trabajador jubilado anticipadamente, y utilizando cualesquiera de las modalidades de contratación vigentes en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial, con un período mínimo de duración en todo caso superior al año, y tendiendo al máximo legal respectivo.

ARTICULO CUARENTA Y UNO =====

Puestos Compatibles:

El trabajador al que se hubiese reconocido mediante resolución firme de la Comisión Técnica Calificadora, una incapacidad permanente parcial para su profesión habitual, tendrá derecho a ser destinado a un puesto de trabajo compatible con su grado de incapacidad, siem-

pre y cuando se produjese en la Empresa una vacante en el puesto de trabajo en cuestión, y el trabajador afectado aceptase las condiciones de jornada, salario y de más condiciones laborales del mismo.

ARTICULO CUARENTA Y DOS =====

Valoración de Puestos de Trabajo:

Tras la aprobación de la Valoración de Puestos de Trabajo, realizada por una Comisión Paritaria, de acuerdo a lo establecido en el artículo 41 del anterior Convenio, se procederá a su publicación, abriéndose desde ese momento un plazo de 30 días, durante el cual los trabajadores afectados podrán presentar las reclamaciones que consideren oportunas.

En caso de que estas reclamaciones no superen el 10% del total de los trabajadores afectados, deberán ser resueltas por la Comisión Paritaria en un plazo de 30 días, tras lo cual se procederá a publicar de nuevo los resultados y en su caso a la aprobación definitiva.

En el supuesto de que el número de reclamaciones supere el porcentaje del 10%, la Comisión Paritaria deberá plantearse si se procede a realizar una nueva V.P.T. o si ésta se suspende definitivamente.

1) Aplicación.

Una vez aprobada definitivamente la V.P.T., la Empresa decidirá las condiciones de su aplicación, tras estudiar las repercusiones económicas y organizativas que ello supone.

CLAUSULA ADICIONAL =====

La programación de trabajo establecida en el Artículo 7 del Convenio, para turnos continuados y turnos continuados sin interrupción, tiene carácter provisional, debiendo la Comisión de Seguimiento del Convenio, fijar la programación definitiva para el año 1984, durante el último trimestre del año 1983.

XI - TABLAS SALARIALES

ANEXO I =====

TABLAS SALARIALES VALORES ÚNITARIOS DIA	GRUPO LABORAL OBREROS MINA		
CATEGORIAS PROFESIONALES	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
Peón	2.734	2.801	2.868
Peón Especialista	2.880	2.947	3.003
Aytes. Varios, Operador c.s., Operador Machacadora, Señalista (no incluidos ayudantes de barrenistas).	2.958	3.025	3.092
Ayte. Barrenista, Conductor Land-Rover	3.048	3.115	3.193
Maquinista Locomotora, Viero, Tubero	3.182	3.260	3.339
Palista 2a, Sondista 2a, Operador Relleno	3.227	3.305	3.384
Carpintero/Albañil, Barrenista 2a, Gunitador 2a	3.361	3.440	3.529
Sondista 1a D.	3.473	3.563	3.652
Sondista 1a Robbins	3.540	3.630	3.720
Palista 1a	3.585	3.675	3.764
Barrenista 1a, Jefe de Equipo	3.686	3.776	3.876

TABLAS SALARIALES
VALORES UNITARIOS DIA

GRUPO LABORAL
MANTENIMIENTO INTERIOR

<u>CATEGORIAS PROFESIONALES</u>	<u>NIVEL A</u>	<u>NIVEL B</u>	<u>NIVEL C</u>
Peón	2.734	2.801	2.868
Peón Especialista	2.880	2.947	3.003
Oficial 3a	3.025	3.104	3.171
Oficial 2a	3.182	3.260	3.339
Oficial 1a	3.361	3.440	3.529
Oficial 1a Jefe de Equipo	3.686	3.776	3.876

TABLAS SALARIALES
VALORES UNITARIOS DIA

GRUPO LABORAL
MANTENIMIENTO EXTERIOR Y LAVADERO

<u>CATEGORIAS PROFESIONALES</u>	<u>NIVEL A</u>	<u>NIVEL B</u>	<u>NIVEL C</u>
Mujer Limpieza, Ayte. Cocina	2.443	2.488	2.544
Encargada Limpieza	2.488	2.544	2.600
Peón	2.566	2.611	2.667
Peón Especialista	2.678	2.734	2.790
Oficial 3a, Especialista 3a	2.801	2.868	2.924
Oficial 2a, Especialista 2a	2.947	3.003	3.070
Oficial 1a, Especialista 1a,			
Maquinista de Extracción	3.092	3.160	3.238
Oficial 1a Jefe Equipo, Especialista 1a Jefe Equipo	3.283	3.361	3.440

TABLAS SALARIALES
VALORES UNITARIOS MES

GRUPO LABORAL
SUBALTERNOS

<u>CATEGORIAS PROFESIONALES</u>	<u>NIVEL A</u>	<u>NIVEL B</u>	<u>NIVEL C</u>
Ayte. Ordenanza	62.692	63.655	64.618
Mozo Almacén, Ordenanza	77.319	78.865	80.410
Almacenero 2a, Guarda Jurado 2a, Telefonista 2a.	81.194	82.886	84.588
Almacenero 1a, Guarda Jurado 1a	85.014	86.873	88.721
Conductor Oficial 1a	89.191	90.905	93.234
Cocinera	87.466	89.426	91.375
Cocinera Gobernante	95.721	98.006	100.290

TABLAS SALARIALES
VALORES UNITARIOS MES

GRUPO LABORAL
ADMINISTRACION-CONTABILIDAD PERSONAL PROCESO DE DATOS

<u>CATEGORIAS PROFESIONALES</u>	<u>NIVEL A</u>	<u>NIVEL B</u>	<u>NIVEL C</u>
Aspirante	56.678	58.682	
Auxiliar en Formación	65.358	66.433	67.497
Aux. Advo., Aux. Oper. Perf.	77.319	78.865	80.410
Oficial 2a Advo., Oper. Perf.	83.972	85.786	87.601
Oficial 1a Advo., Oper. Programador	88.060	90.031	92.014
Jefe 2a Advo., Prog. Anal. P.D.	95.721	98.006	100.290
Jefe 1a Advo., Analista P.D.	102.340	104.882	107.436

TABLAS SALARIALES
VALORES UNITARIOS MES

GRUPO LABORAL
TECNICOS NO TITULADOS

<u>CATEGORIAS PROFESIONALES</u>	<u>NIVEL A</u>	<u>NIVEL B</u>	<u>NIVEL C</u>
Aspirante	58.682	61.090	
Auxiliar en Formación	65.358	66.433	67.497
Calculador, Auxiliar Organización, Auxiliar Laboratorio	77.308	78.865	80.410
Auxiliar Topógrafo	81.452	83.289	85.002
Delineante 2a, Téc. Organizador 2a, Analista 2a	85.372	87.242	89.113
Topógrafo 2a	90.513	92.585	94.657
Delin. 1a, Téc. Organizador 1a, Analista 1a.	89.572	91.610	93.649
Topógrafo 1a, Analista 1a Jefe Equipo, Deln. 1a J. Equipo.	95.183	97.446	99.708
Topógrafo 1a Jefe Equipo	100.873	103.359	105.857

TABLAS SALARIALES
VALORES UNITARIOS MES

GRUPO LABORAL
TECNICOS ESPECIALISTAS

<u>CATEGORIAS PROFESIONALES</u>	<u>NIVEL A</u>	<u>NIVEL B</u>	<u>NIVEL C</u>
Jefe Sala Dibujo, Jefe Secc. Organización, Jefe Guardas Judos, Ayudante de Seguridad	105.162	107.817	110.482
Téc. Explor., Téc. Organización	109.598	112.431	115.265
Jefe Equipo Ser. Especiales	95.116	97.446	99.708
Jefe Obras y Trans., Jefe Servicios Especiales	107.593	110.348	113.103
Jefe Turno, Jefe Taller, Encargado Manto. Lavadero	115.959	119.050	122.142
Vigilante 2a	117.964	121.134	124.303
Vigilante 1a	125.255	128.716	132.177
Topógrafo Jefe	111.446	114.358	117.270

TABLAS SALARIALES
VALORES UNITARIOS HORAS EXTRAORDINARIAS

CATEGORIA	GRUPO LABORAL	NIVEL	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE
			75%	75%
Peón	Mina	A	1.131,24	1.194,36
"	"	B	1.158,96	1.223,64
"	"	C	1.186,68	1.252,90
Peón Especialista	"	A	1.191,65	1.258,15
"	"	B	1.219,37	1.287,41
"	"	C	1.242,54	1.311,87
Ayte. de .../Ope.c.s./Oper. Macha./Señal.	"	A	1.223,92	1.292,22
" " " " " " "	"	B	1.251,64	1.321,48
" " " " " " "	"	C	1.279,38	1.350,76
Ayte. Barrenista/Conductor Land-Rover	"	A	1.261,16	1.331,54
" " " " " "	"	B	1.288,88	1.360,80
" " " " " "	"	C	1.321,17	1.394,88
Maquin. Locomot./Viero/Tubero	"	A	1.316,62	1.390,08
" " " " " "	"	B	1.348,89	1.424,15
" " " " " "	"	C	1.381,58	1.458,66
Palista 2a/Sondista 2a/Operador Relleno	"	A	1.335,24	1.409,73
" " " " " " "	"	B	1.367,51	1.443,81
" " " " " " "	"	C	1.400,20	1.478,32
Carpintero-Albañil/Barrenista 2a/Gunitador	"	A	1.390,68	1.468,27
" " " " " "	"	B	1.423,37	1.502,78
" " " " " "	"	C	1.460,19	1.541,67
Sondista 1a D	"	A	1.437,02	1.517,20
" " "	"	B	1.474,26	1.556,52
" " "	"	C	1.511,08	1.595,39
Sondista 1a Robbins	"	A	1.464,74	1.546,48
" " "	"	B	1.501,98	1.585,78
" " "	"	C	1.539,22	1.625,11
Palista 1a	"	A	1.483,36	1.566,13
" "	"	B	1.520,60	1.605,45
" "	"	C	1.557,42	1.644,32
Barrenista 1a Jefe de Equipo	"	A	1.525,15	1.610,25
" " " " " "	"	B	1.562,39	1.649,57
" " " " " "	"	C	1.603,76	1.693,25
Peón	Mant. Interior	A	1.131,24	1.194,36
"	" "	B	1.158,96	1.223,64
"	" "	C	1.186,68	1.252,90
Peón Especialista	" "	A	1.191,65	1.258,15
" "	" "	B	1.219,37	1.287,41
" "	" "	C	1.242,54	1.311,87
Oficial 3a	" "	A	1.251,64	1.321,48
" "	" "	B	1.284,33	1.356,01
" "	" "	C	1.312,05	1.385,27
Oficial 2a	" "	A	1.316,62	1.390,08
" "	" "	B	1.348,89	1.424,15
" "	" "	C	1.381,58	1.458,66
Oficial 1a	" "	A	1.390,68	1.468,27
" "	" "	B	1.423,37	1.502,78
" "	" "	C	1.460,19	1.541,67
Oficial 1a Jefe de Equipo	" "	A	1.525,15	1.610,25
" " " " " "	" "	B	1.562,39	1.649,57
" " " " " "	" "	C	1.603,76	1.693,25

CATEGORIA	GRUPO LABORAL	NIVEL	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE
			75%	75%
Mujer Limpieza/Ayte. Cocina	Mant. Ext. y Lav. J.P.	A	941,68	1.000,53
" " " "	" " " "	B	959,02	1.018,96
" " " "	" " " "	C	980,62	1.041,90
Encargada Limpieza	" " " "	A	959,02	1.018,96
" " " "	" " " "	B	980,62	1.041,90
" " " "	" " " "	C	1.002,19	1.064,84
Peón	" " " "	A	989,09	1.050,91
" " " "	" " " "	B	1.006,45	1.069,34
" " " "	" " " "	C	1.028,02	1.092,28
Peón Especialista	" " " "	A	1.032,26	1.096,78
" " " "	" " " "	B	1.053,85	1.119,72
" " " "	" " " "	C	1.075,43	1.142,65
Oficial 3a/Especialista 3a	" " " "	A	1.079,68	1.147,16
" " " "	" " " "	B	1.105,50	1.174,60
" " " "	" " " "	C	1.127,09	1.197,53
Oficial 2a/Especialista 2a	Mant. Ext. y Lav. J.P.	A	1.135,95	1.206,94
" " " "	" " " "	B	1.157,54	1.229,89
" " " "	" " " "	C	1.183,37	1.257,33
Oficial 1a/Especialista 1a/Maquil. Extr.	" " " "	A	1.191,84	1.266,34
" " " "	" " " "	B	1.218,06	1.294,18
" " " "	" " " "	C	1.248,12	1.326,14
Ofc. 1a Jefe Equipo/Especialista 1a J. Equipo	" " " "	A	1.265,46	1.344,56
" " " "	" " " "	B	1.295,53	1.376,50
" " " "	" " " "	C	1.325,98	1.408,86
Peón	Mant. Ext. y Lav. T.C.	A	991,92	1.086,82
" " " "	" " " "	B	1.009,32	1.105,88
" " " "	" " " "	C	1.030,96	1.129,59
Peón Especialista	" " " "	A	1.035,22	1.134,25
" " " "	" " " "	B	1.056,86	1.157,98
" " " "	" " " "	C	1.078,51	1.181,69
Oficial 3a/Especialista 3a	" " " "	A	1.082,76	1.186,35
" " " "	" " " "	B	1.108,66	1.214,73
" " " "	" " " "	C	1.130,31	1.238,44
Oficial 2a/Especialista 2a	" " " "	A	1.139,20	1.248,19
" " " "	" " " "	B	1.160,85	1.271,90
" " " "	" " " "	C	1.186,75	1.300,29
Oficial 1a/Especialista 1a/Maquil. Extra.	Mant. Ext. y Lav. T.C.	A	1.195,25	1.309,60
" " " "	" " " "	B	1.221,54	1.338,40
" " " "	" " " "	C	1.251,69	1.371,44
Ofc. 1a Jefe Equipo/Especialista 1a J. Equipo	" " " "	A	1.269,09	1.390,50
" " " "	" " " "	B	1.299,24	1.423,54
" " " "	" " " "	C	1.329,78	1.457,00
Ayudante Ordenanza	Subalternos J. P.	A	796,04	845,79
" " " "	" " " "	B	808,27	858,78
" " " "	" " " "	C	820,49	871,77
Mozo Almacén/Ordenanza	" " " "	A	981,76	1.043,13
" " " "	" " " "	B	1.001,40	1.063,98
" " " "	" " " "	C	1.021,01	1.084,83
Almacenero 2a/G. Jurado 2a/Telefonista 2a	" " " "	A	1.030,97	1.095,40
" " " "	" " " "	B	1.052,45	1.118,23
" " " "	" " " "	C	1.074,06	1.141,19

CATEGORIA	GRUPO LABORAL	NIVEL	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE
			75%	75%
Almacenero 1a/Guardia Jurado 1a	" " "	A	1.079,47	1.146,94
" " " " "	" " "	B	1.103,08	1.172,02
" " " " "	" " "	C	1.126,54	1.196,95
Conductor Oficial 1a	" " "	A	1.132,51	1.203,29
" " "	" " "	B	1.154,27	1.226,42
" " "	" " "	C	1.183,84	1.257,83
Cocinera	Subalternos J. P.	A	1.110,61	1.180,02
"	" " "	B	1.135,49	1.206,46
"	" " "	C	1.160,24	1.232,76
Cocinera Gobernanta	" " "	A	1.215,43	1.291,39
" "	" " "	B	1.244,44	1.322,22
" "	" " "	C	1.273,44	1.353,03
Guarda Jurado 2a	" T. C.	A	1.033,92	1.132,83
" " "	" " "	B	1.055,46	1.156,44
" " "	" " "	C	1.077,13	1.180,19
Guarda Jurado 1a	" " "	A	1.082,56	1.186,13
" " "	" " "	B	1.106,23	1.212,07
" " "	" " "	C	1.129,76	1.237,85
Conductor Oficial 1a	" " "	A	1.135,75	1.244,41
" " "	" " "	B	1.157,57	1.268,32
" " "	" " "	C	1.187,23	1.300,82
Auxiliar en Formación	Admón.Cont.Pers.P.D.	A	829,89	881,76
" " "	" " " "	B	843,54	896,26
" " "	" " " "	C	857,05	910,61
Aux. Advo./Aux. Oper. Perf.	" " " "	A	981,76	1.043,13
" " " " "	" " " "	B	1.001,40	1.063,98
" " " " "	" " " "	C	1.021,01	1.084,83
Oficial 2a Advo./Oper. Perf.	Admón.Cont.Pers.P.D.	A	1.066,24	1.132,88
" " " " "	" " " "	B	1.089,28	1.157,36
" " " " "	" " " "	C	1.112,32	1.181,84
Oficial 1a Advo./Oper. Programador	" " " "	A	1.118,15	1.188,03
" " " " "	" " " "	B	1.143,18	1.214,63
" " " " "	" " " "	C	1.168,36	1.241,38
Jefe 2a Advo./Prog. Anal. P. D.	" " " "	A	1.215,43	1.291,39
" " " " " "	" " " "	B	1.244,44	1.322,22
" " " " " "	" " " "	C	1.273,44	1.353,03
Jefe 1a Advo./Analista P. D.	" " " "	A	1.299,47	1.380,69
" " " " " "	" " " "	B	1.331,75	1.414,98
" " " " " "	" " " "	C	1.364,18	1.449,44
Calcador/Aux. Organiz. Aux. Lab.	Técnicos no Titu. J.P.	A	981,63	1.042,98
" " " " "	" " " "	B	1.001,40	1.063,98
" " " " "	" " " "	C	1.021,01	1.084,83
Auxiliar Topógrafo	" " " "	A	1.034,24	1.098,88
" "	" " " "	B	1.057,57	1.123,67
" "	" " " "	C	1.079,32	1.146,78
Delin. 2a/Téc. Organiz. 2a/Analista 2a	" " " "	A	1.084,02	1.151,77
" " " " " "	" " " "	B	1.107,76	1.177,00
" " " " " "	" " " "	C	1.131,52	1.202,24
Topógrafo 2a	Técnicos no Titu. J.P.	A	1.149,30	1.221,13
" "	" " " "	B	1.175,61	1.249,08
" "	" " " "	C	1.201,92	1.277,04
Delin. 1a/Téc. Organiz. 1a/Analista 1a	" " " "	A	1.137,35	1.208,43
" " " " " "	" " " "	B	1.163,23	1.235,93
" " " " " "	" " " "	C	1.189,12	1.263,44

CATEGORIA	GRUPO LABORAL	NIVEL	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE
			75%	75%
Topógrafo 1a/Analista 1a J. E./Deln. 1a J.E.	" " "	" A	1.208,59	1.284,13
" " " " " " " " " " " "	" " "	" B	1.237,33	1.314,66
" " " " " " " " " " " "	" " "	" C	1.266,05	1.345,18
Topógrafo 1a Jefe de Equipo	" " "	" A	1.280,84	1.360,90
" " " " " " " " " " " "	" " "	" B	1.312,41	1.394,44
" " " " " " " " " " " "	" " "	" C	1.344,13	1.428,14
Auxiliar Laboratorio	Técnicos no titu. T.C.	A	984,43	1.078,61
" " "	" " "	B	1.004,26	1.100,34
" " "	" " "	C	1.023,93	1.121,89
Analista 2a	" " "	A	1.087,12	1.191,12
" " "	" " "	B	1.110,93	1.217,21
" " "	" " "	C	1.134,75	1.243,32
Analista 1a	" " "	A	1.137,35	1.249,72
" " "	" " "	B	1.166,55	1.278,16
" " "	" " "	C	1.192,52	1.306,61
Jefe Guardas Jurados/Ayte. Seguridad	Téc. Esp. J. P.	A	1.335,31	1.418,76
" " " " " " " " " " " "	" " "	B	1.369,03	1.454,57
" " " " " " " " " " " "	" " "	C	1.402,86	1.490,53
Técnico Explora./Técnico Organizador	" " "	A	1.391,62	1.478,60
" " " " " " " " " " " "	" " "	B	1.427,60	1.516,02
" " " " " " " " " " " "	" " "	C	1.463,58	1.555,05
Jefe Equipo Servicios Especiales	" " "	A	1.207,73	1.283,23
" " " " " " " " " " " "	" " "	B	1.237,32	1.314,66
" " " " " " " " " " " "	" " "	C	1.266,04	1.345,18
Jefe Obras y Transportes/J. Ser. Especiales	" " "	A	1.366,16	1.451,56
" " " " " " " " " " " "	" " "	B	1.401,14	1.488,73
" " " " " " " " " " " "	" " "	C	1.436,12	1.525,88
Jefe Turno/Jefe Taller/ENC. Manto. Lava.	" " "	A	1.472,40	1.564,42
" " " " " " " " " " " "	" " "	B	1.511,64	1.606,12
" " " " " " " " " " " "	" " "	C	1.550,91	1.647,84
Topógrafo Jefe	" " "	A	1.415,09	1.503,53
" " "	" " "	B	1.452,07	1.542,82
" " "	" " "	C	1.489,04	1.582,11
Jefe Turno Lavadero	Téc. Esp. T. C	A	1.476,61	1.617,88
" " "	" " "	B	1.515,97	1.661,01
" " "	" " "	C	1.555,34	1.704,15
Vigilante 2a	Téc. Esp. T.N.C.	A	1.607,85	1.697,57
" " "	" " "	B	1.651,06	1.743,19
" " "	" " "	C	1.694,26	1.788,80
Vigilante 1a	" " "	A	1.707,23	1.802,49
" " "	" " "	B	1.754,40	1.852,30
" " "	" " "	C	1.801,58	1.902,11

TABLA ANTIGUEDAD

VALORES UNITARIOS HORA EXTRAORDINARIA

Las cantidades correspondientes al valor unitario de las horas extraordinarias se incrementan de acuerdo a la antigüedad del trabajador, en las cuantías reflejadas en el siguiente cuadro, según grupo profesional y turno de trabajo:

GRUPO LABORAL	TRIENIO 1º SEMESTRE 83			TRIENIO 2º SEMESTRE 83		
	75%			75%		
	T.C.	T.N.C.	J:P:	T.C.	T.N.C.	J.P.
TECNICOS ESPECIALISTAS	18	20	18	20	21	19
OBREROS MINA	19	20	19	20	21	20
MANTENIMIENTO INTERIOR	19	20	19	20	21	20
TECNICOS NO TITULADOS	18	19	18	20	21	19
MANTENIMIENTO EXTERIOR Y LAVADERO	19	20	19	20	21	20
ADMINISTRACION Y CONTABILIDAD	18	19	18	20	20	19
SUBALTERNOS	18	19	18	20	20	19

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

14173 RESOLUCION de 29 de abril de 1983, de la Dirección Provincial de Oviedo, por la que se fijan fechas para el levantamiento de actas previas para la ocupación de las fincas que se citan, afectadas por la línea eléctrica a 400 KV «C. T. La Robla (León)-C. T. Soto de Ribera».

Expediente de expropiación e imposición de servidumbre de paso de corriente eléctrica que se incoa en esta Dirección Provincial para la ocupación de los bienes y derechos afectados por la instalación de esta línea, aprobada y declarada de utilidad pública en concreto por Resolución de la Dirección General de la Energía con fecha 11 de enero de 1983.

Por ser esta línea una instalación auxiliar de la ampliación de la central térmica del Narcea y ser imprescindible para su conexión a la red eléctrica nacional, le son de aplicación los beneficios concedidos por el Estado para acelerar la entrada en servicio de nuevos grupos térmicos de carbón, contenidos en el Real Decreto 228/1980, de 18 de enero, relativos a la urgente ocupación de bienes y servicios afectados.

Edicto

Expediente: A. T. 3.673 U. O.-A. T. 3.673 U. O.-A., «de Unión Eléctrica Ferrosa, S. A.».

En cumplimiento de lo ordenado en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa, en relación con el número 6 del artículo 31 del Reglamento de la Ley 10/1966, de 18 de marzo, sobre Expropiación Forzosa y Sanciones en Materia de Instalaciones Eléctricas, aprobado por Decreto 2819/1966, de 20 de octubre, se hace saber a todos los afectados por la construcción de la instalación eléctrica de referencia que el día 14 de junio, a partir de las once horas, en Lena, y el 15 de junio, a partir de las once horas, en Riosa, y en las propias fincas, se dará comienzo al levantamiento de actas previas para la ocupación e imposición de servidumbre sobre los predios afectados, acto al que comparecerán la representación de la Administración expropiante, de la Empresa beneficiaria, del propietario y cuantas personas se consideren implicadas en la misma.

A continuación se fija la relación de interesados y sus bienes afectados, con los que el peticionario no ha podido llegar a un acuerdo amistoso para su adquisición e indemnización.

Finca número 13. Propietario: Florentino Fernández Penanes. Domicilio: Palacio (Lena). Cultivo: Prado. Paraje: «Prado Costallu». Afección de la finca: Una faja de vuelo sobre la finca de 30 metros de longitud por 20 metros de ancho, con una superficie total de 600 metros cuadrados.

Finca número 16. Propietario: Florentino Fernández Penanes. Domicilio: Palacio (Lena). Cultivo: Prado. Paraje: «Los Arantinos». Afección de la finca: Una faja de vuelo de 110 metros de longitud por 20 metros de ancho, con una superficie total de 2.200 metros cuadrados.

Finca número 33. Propietaria: Purificación del Rosal Martínez. Domicilio: General Yagüe, 3, Oviedo. Cultivo: Prado. Paraje: «Las Traviesas». Afección de la finca: Una faja de vuelo sobre la finca de 90 metros de longitud por 20 metros de ancho, con una superficie total de 1.800 metros cuadrados.

Finca número 36. Propietario: Luis A. Concepción González. Domicilio: Monte Gamonal, 37, 5.º, Oviedo. Cultivo: Prado y huerto. Paraje: «El Tronco». Afección de la finca: Una faja de vuelo sobre la finca de 20 metros de longitud por 20 metros de ancho, con una superficie afectada de 400 metros cuadrados.

Finca número 42. Propietaria: Purificación del Rosal Martínez. Domicilio: General Yagüe, 3, Oviedo. Paraje: «Las Cuañas». Afección de la finca: Una faja de vuelo sobre la finca de 20 metros de longitud por 20 metros de ancho, con una superficie afectada de 400 metros cuadrados.

Finca número 46. Propietaria: Anita Fernández Alvarez. Domicilio: Avenida del Critos, 15, 3.º, Oviedo. Cultivo: Prado. Paraje: «Las Cuañas». Afección de la finca: Una faja de vuelo sobre la finca de 10 metros de longitud por 20 metros de ancho, con una superficie total afectada de 200 metros cuadrados.

Finca número 48. Propietaria: Rosalía del Rosal Martínez. Domicilio: Uría, 18, 8.º, Oviedo. Cultivo: Prado. Paraje: «Las Cuañas». Afección de la finca: Una faja de vuelo sobre la finca de nueve metros de longitud por 20 metros de ancho, con una superficie total afectada de 180 metros cuadrados.

Finca número 49. Propietario: Mariano de la Riva García. Domicilio: Severo Ochoa, 2, Pola de Lena. Cultivo: Prado. Paraje: «Las Cuañas». Afección de la finca: Una faja de vuelo sobre la finca de 40 metros de longitud por 20 metros de ancho, con una superficie total de vuelo de 800 metros cuadrados.