

**11985 RESOLUCION de 3 de mayo de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Exminesa» -Mina de Rubiales-.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Exminesa» -Mina de Rubiales-, que fue suscrito con fecha 26 de marzo de 1990, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de mayo de 1990.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Exminesa» -Mina de Rubiales-.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA  
«EXMINESA» (MINAS DE RUBIALES)**

**1. DISPOSICIONES GENERALES**

**AMBITO TERRITORIAL**

Artículo 1.- La aplicación del presente Convenio se extenderá a los centros de trabajo de EXMINESA en Rubiales (Lugo), Estación de Carga y Oficinas de Villafranca del Bierzo (León).

**AMBITO PERSONAL**

Artículo 2.- 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.

**AMBITO TEMPORAL**

Artículo 3.- La duración será de 2 años con inicio el 10 de enero de 1990 y término al 31 de diciembre de 1991.

**VINCULACION A LA TOTALIDAD Y COMPENSACION Y ABSORCION**

**Artículo 4.-**

a) Vinculación a la Totalidad: Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual. Por ello, si por alguna autoridad u órgano judicial se observase que algún aspecto del convenio no se ajusta a derecho y el mismo resultase modificado directa o indirectamente, las partes volverán a reunirse con el fin de negociar, tanto el aspecto en cuestión, como en su conjunto el resto de lo convenido.

b) Compensación y absorción: Las condiciones que se establecen en el presente Convenio serán objeto de compensación y absorción con cualesquiera otras normas o disposiciones que puedan establecerse por normativa general obligatoria.

**GARANTIAS PERSONALES**

Artículo 5.- Con independencia de las condiciones establecidas en el texto del Convenio, se respetarán las mejoras que a título individual o colectivo diferenciado, pudieran disfrutar algunos trabajadores.

**ORGANIZACION DEL TRABAJO**

Artículo 6.- 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.

**11. PROGRAMACION DEL TRABAJO**

**PROGRAMACION DEL TRABAJO**

Artículo 7.- Se establecen las siguientes jornadas de trabajo:

Interior: 35 horas semanales de trabajo efectivo  
Talleres: 36 horas y 15 min. semanales de trabajo efectivo  
Jornada Partida: 39 horas semanales de trabajo efectivo  
Turnos Discontinuos Exterior y Turnos Continuos Sin Interrupción: 38 horas y 45 min. semanales de trabajo efectivo

El tiempo de descanso para el bocadillo que se establece para las Jornadas de Interior, Talleres, Turnos Discontinuos de Exterior y Turnos Continuos sin Interrupción en 15 mins. diarios, no tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Como consecuencia de la implantación de estas jornadas, resulta la siguiente programación de trabajo:

**(a) Interior:**

**1. Mina, Mantenimiento Interior y Torre de Extracción**

Tres equipos rotando en turnos de mañana, noche y tarde con el siguiente sistema de trabajo en cada turno:

5 días de trabajo a la semana (de lunes a viernes) a razón de 7 horas y 30 minutos al día de las que 7 horas y 15 minutos son de tiempo de trabajo efectivo y los otros 15 minutos de interrupción para el bocadillo.

2. Como consecuencia del exceso de jornada diaria que se produce por aplicación del anterior sistema de trabajo, en relación a la jornada de 35 horas de trabajo efectivo a la semana, los trabajadores adscritos a estos servicios tendrán derecho al disfrute de 8 días de descanso compensatorio, que se disfrutarán de acuerdo a las normas generales que más adelante se establecerán.

Los trabajadores adscritos a los Talleres de Exterior, realizarán las mismas funciones que desempeñan actualmente, siendo enviados a Interior, cuando por razones de organización así se requiera.

Como consecuencia de esta mayor disponibilidad, los trabajadores adscritos a estos servicios desarrollarán el siguiente sistema de trabajo:

5 días de trabajo a la semana (de lunes a viernes), a razón de 7 horas y 30 mins. al día, de los que 7 horas y 15 mins. son de tiempo de trabajo efectivo y los otros 15 de interrupción para el bocadillo.

**(c) Jornada Partida:**

El sistema de trabajo de jornada partida, será el siguiente:

8 horas de trabajo efectivo de lunes a jueves, y 7 horas el viernes con un descanso de una hora para comer, no computable como trabajo efectivo, con el siguiente horario:

Lunes a Jueves 8,00 a 13,00 h. y de 14,00 a 17,00 horas.  
Viernes 8,00 a 13,00 h. y de 14,00 a 16,00 horas.

Descanso sábado y domingo.

**(d) Turnos Discontinuos Exterior**

Tres equipos rotando en turnos de mañana, noche y tarde, con el siguiente sistema de trabajo cada turno:

5 días de trabajo a la semana (de lunes a viernes) a razón de 8 horas de trabajo diario, de las que 7 horas y 45 mins son de tiempo de trabajo efectivo y 15 mins de descanso para el bocadillo.

**(e) Turnos Continuos sin Interrupción:**

1. Cuatro equipos A,B,C y D, rotando con el siguiente sistema, a razón de 8 horas de trabajo diario, de las que 7 horas y 45 minutos son de tiempo de trabajo efectivo y 15 minutos de descanso 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. Las horas trabajadas en festivos no domingos tienen carácter de horas extraordinarias estructurales y por lo tanto no son computables a efectos de cálculo de jornada anual.

3.- Como consecuencia del sistema de trabajo establecido en los apartados anteriores los trabajadores de Turnos Continuos sin Interrupción disfrutarán de los siguientes días de descanso en compensación por el exceso de jornada:

Relevo	1.990	1.991
A	12 días	14 días
B	12 días	14 días
C	12 días	13 días
D	14 días	9 días

Los descansos indicados se disfrutarán de acuerdo a las reglas que más adelante se indicarán.

**(f) Personal de Limpieza:**

1. Las trabajadoras adscritas a este servicio realizarán una jornada de 27 horas y 30 minutos a la semana, distribuidas en 5 horas y 30 mins. diarias, de Lunes a viernes.

2. Descansan los sábados y domingos.

3. Fiestas: Las mismas que Jornada Partida

**(g) Normas para disfrute de Descansos Compensatorios:**

1. Los descansos compensatorios tienen por objeto compensar el exceso de jornada que se pueda producir por los actuales sistemas de trabajo.
2. Se disfrutarán en proporción a los días efectivamente trabajados, en el plazo de los 30 días siguientes a su obtención, considerándose como días de trabajo efectivos los días de asistencia, permisos sindicales y los propios días en que se disfruten los descansos compensatorios.
3. Deberán solicitarse con un mínimo de 48 horas de antelación.
4. La Empresa los concederá salvo que en el servicio en el que se encuentre adscrito el trabajador, se registren ausencias que superen el 20% del total del servicio, cualquiera que fuese la causa.
5. De cualquier otra forma posible, siempre que exista acuerdo entre Empresa y trabajador. En el caso de discrepancia, se requerirá obligatoriamente la intervención del Comité de Empresa.

**(h) Totalidad de días Festivos en el Año:**

El total de días festivos al año, para el personal afectado por el Convenio, excepción hecha del personal de turnos continuados sin interrupción que tiene su regulación propia, será en función del Centro de Trabajo al que se esté adscrito, las 12 festividades de carácter nacional o de comunidad autónoma, las 2 festividades de carácter local, tercer relevo del día 3 de diciembre en Interior y Turnos Discontinuos Exterior, la festividad de Santa Bárbara, y los días 24 y 31 de Diciembre.

Considerándose el número de días festivos como máximo (17 días completos), en el supuesto de que se 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.

**VACACIONES**

Artículo 8.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a disfrutar 30 días naturales de vacaciones.

**(a) Calendario:**

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

a.1 Interior y turnos Discontinuos de Exterior: Durante el período de 6 meses al año, del mes de mayo al mes de octubre.

a.2 Jornada Partida: Durante un período de 4 meses, del mes de junio al mes de septiembre.

a.3. Turnos Continuados sin Interrupción: Durante el período 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 períodos señalados dentro del apartado a) anterior, las vacaciones se disfrutarán por riguroso orden de rotación, continuándose el proceso iniciado en años anteriores y 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 estas, 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, podrá 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 le descontará de 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 o 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 146 Pts./día, para 1990 por día de vaca-

ción. 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, MARZO y NOVIEMBRE	34.261 Pts.
ABRIL, MAYO y OCTUBRE	6.167 Pts.
RESTO	0 Pts.

Esta prima se percibirá en la parte proporcional que corresponda a cada período efectivo de disfrute, cuando las vacaciones se paralicen 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**

**SALARIO BASE DE CALIFICACION Y SALARIO BASE**

**Artículo 9.-**

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 el año 1990 se refleja pormenorizada por categorías profesionales en el anexo nº 2, una vez efectuado el incremento del 8% pactado en este Convenio.

**Clausula de revisión salarial.-** En el supuesto de que el I.P.C. constatado oficialmente al 31 de diciembre de 1990, por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) o organismo que lo sustituya, sea superior al 7%, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso que en su caso exista, con efectos desde 1 de Enero de 1990 y tomándose de base de cálculo las mismas tablas que se tuvieron en cuenta para efectuar el 8% de incremento pactado para 1990.

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	1.891
Obreros mina	1.884
Mantenimiento interior	1.877
Técnicos no titulados	1.873
Mantenimiento Exterior y Lavadero	1.863
Administración y Contabilidad	1.854
Subalternos	1.853

c) Para el año 1991, se acuerda un incremento salarial igual al I.P.C. real de ese año más un punto.

A partir del día 1 de Enero de 1991 se aplicará el I.P.C. previsto oficialmente para ese año u otro parámetro análogo establecido por el gobierno a la hora de elaborar la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y una vez constatado (I.N.E.) el I.P.C. real, se aplicará el incremento acordado (IPC + 1 punto) con carácter retroactivo al 1/1/91.

Se aplicará a todos los conceptos salariales del presente convenio con exclusión de la gratificación especial a que se refiere el siguiente apartado.

d) Gratificación especial.- Única y exclusivamente para el año 1990 y con carácter no consolidable, se establece una gratificación extraordinaria en la cuantía de 30.000 Pesetas para cada trabajador afectado por el presente convenio, abonable en la nómina del mes de Abril de 1990.

La citada gratificación extraordinaria no será objeto de revisión en el supuesto de que resulte de aplicación la cláusula de revisión salarial pactada en el convenio para 1990 y no será tenida en consideración para aplicar la revisión salarial del año 1991.

**COMPLEMENTOS SALARIALES**

**Artículo 10.-**

**a) Complementos Personales:**

**ANTIGÜEDAD**

Complemento que atiende a los años de servicio 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:

Consistente 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.

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 el año 1990 será de 16.806 pts.

## b.2) Plus de Turnos:

Cantidad que se abona al personal sometido al régimen de trabajo a turnos, 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 para 1990 será la siguiente:

a) Turnos Continuos	905
b) Turnos no continuados	409
c) Dos turnos	271

## 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 volaración 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	113
Oficial 2a y Oficial de 1a	130
Jefe Equipo y Mandos Intermedios	146

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.

Su importe por día de viaje para 1990 será de 486 Pts.

## b.6) Prima de Compensación de Jornada:

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.7) Plus descansos compensatorios:

Se establece un plus abonable a todos aquellos trabajadores que se encuentren en situación de descanso compensatorio, cuya cuantía será para 1990 de 500 pts/día de disfrute de descanso compensatorio.

## c) 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 igualmente resultante de aplicar 409 Pts. día de asistencia en 1990.

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 16 semanas, a razón de 226 pts. día en 1990.

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 226 pts/día en 1990.

## Penalizaciones.

a) Dos faltas al mes determinan la pérdida del 50% de la cantidad asignada al mes.

b) Tres faltas al mes determinarán la pérdida del 100% de la cantidad asignada al mes.

## Computo de penalizaciones.

a) Las faltas de asistencia motivadas por permiso retribuido, permiso no retribuido o ILT por enfermedad, 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, y en general, cualesquiera otras faltas sin justificar, se tienen en cuenta y contabilizan a todos los efectos con las siguientes excepciones:

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

c) En el período de vacaciones se abonará la prima de asistencia a razón de 146 Pts./día en 1990.

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 en general 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.

c) Las horas extraordinarias se aplicarán a los mandos intermedios únicamente cuando hayan sido realizadas en domingos o fiestas no laborables.

d) No obstante se establece una prohibición general de realización de horas extraordinarias, salvo en los supuestos contemplados en el art. 9 del Estatuto del Minero. Es decir, reparación o prevención de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, riesgo grave de pérdida o deterioro importante de materias primas o por circunstancias de carácter estructural como festivos no domingos, cambio de relevo u otros derivados de la naturaleza de la actividad de la Empresa.

## c.3) Horas compensables.

Independientemente de lo dispuesto en el apartado anterior, cuando por circunstancias de carácter estructural sea necesario, podrán realizarse horas compensables, es decir, abonadas como ordinarias y compensadas con descanso, a razón de una hora de trabajo, una hora de descanso.

## COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

## Artículo 11.-

## a) Compensación del transporte para realizar horas extras en Festivos.

a.1) Al personal que efectúe horas extras en festivo, y que 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 22 Pts./Km., o se le proporcionará el medio de transporte adecuado.

a.2) Cuando se tenga que utilizar el vehículo propio en desplazamiento hasta el centro de trabajo, se abonará asimismo a razón de

22 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 Trabajo:

Cantidad compensatoria del tiempo de espera en el Centro de Trabajo o en el recorrido comprendido entre este 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 recorrida en autobús desde la parada hasta el Centro de Trabajo de Rubiales, la distancia desde la población donde se ubica el domicilio del trabajador hasta la parada del autobús con un tope de 20 Kms. o al Centro de Trabajo para aquellos trabajadores que no utilizan el servicio de transporte de la Empresa.

c.2) La cuantía del plus de desplazamiento vendrá determinada por las siguientes fórmulas:

Trabajadores que hacen uso del servicio de transporte de personal  
Plus de desplazamiento =  $(k_1 \times d_1) + (k_2 \times d_2)$

Trabajadores que no hacen uso del servicio de transporte de personal  
Plus de desplazamiento =  $k_0 + (k_2 \times d_2)$

Los significados de las variantes son los siguientes:

$d_1$  = Distancia recorrida en autobús.

$d_2$  = Distancia desde la población donde se ubica el domicilio del trabajador a la parada del autobús, con un tope de 20 Kms.  
 $k_0$  = 47,71 Pts. para el año 1990.

$k_1$  = 3,97 Pts. para el año 1990.

$k_2$  = 13,46 Pts. para el año 1990.

c.3) El plus de desplazamiento se abonará de acuerdo al domicilio real del trabajador a 31 de diciembre de 1984, no modificándose la cuantía del mismo en caso de aumentar la distancia desde la población en que se ubica el domicilio del trabajador hasta la parada del autobús.

c.4) Aquellos trabajadores que estuvieran percibiendo actualmente por este concepto cantidades superiores a las que les correspondería según las nuevas fórmulas, se les congelará el plus actual, hasta su total absorción y equiparación por futuras revisiones.

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

c.6) El plus de desplazamiento se devengará por días trabajados.

#### COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES

Artículo 12.- 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) Las faltas injustificadas, sanciones, excedencias y permisos no retribuidos, cuando excedan de 15 días en el semestre, serán descontados en su parte proporcional.

#### FORMA DE PAGO DEL SALARIO

Artículo 13.- 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

##### AYUDAS A LA FORMACION

#### Artículo 14.-

##### a) Ayuda a Hijos en edad escolar.

La cuantía para el año 1990 será de 10.440 pesetas anuales, abonables en la nómina del mes de Agosto por cada hijo de los trabajadores de EXMINEA de 4 a 21 años inclusive, que cursen algún tipo de estudios.

##### b) Ayuda de estudios a los propios trabajadores:

La Empresa concederá 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 4.796 Pts/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 9.593 Pts. anuales en concepto de ayuda de material de estudios.

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

Al aceptar ser incluido en una acción formativa de EXMINEA 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 1.928 pts/hora para 1990, igual para aquellas personas que asistan a cursillos de formación o prácticas, siempre que tenga lugar en el Centro de Trabajo y fuera de la jornada habitual.

##### AYUDA POR HIJOS SUBNORMALES

Artículo 15.- Importe mensual de 12.334 Pts. a cada hijo declarado subnormal o disminuido de los trabajadores de EXMINEA. No se abona en pagas extras.

##### PREMIO DE NUPTIALIDAD Y NATALIDAD

Artículo 16.- Lo cobrarán todas aquellas personas que tengan un antigüedad en la Empresa no inferior a 6 meses.  
17.816 Pesetas brutas por nupcialidad.  
9.593 Pesetas brutas por natalidad.

##### COMPLEMENTO EN BAJA POR ACCIDENTE

Artículo 17.- 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 6, durante el período de incapacidad laboral transitoria.

##### COMPLEMENTO EN BAJA POR ENFERMEDAD

Artículo 17 bis.- En los supuestos de I.L.T. por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará, desde el cuarto día de baja hasta el veintavo, ambos inclusive, las prestaciones abonadas por la Seguridad Social u organismo correspondiente, hasta una cantidad igual a la que representaría el 75% de los conceptos fijos del trabajador.

Cuando la I.L.T. por enfermedad común o accidente no laboral comporte hospitalización, la empresa, y exclusivamente los días que la hospitalización se mantenga, complementará las prestaciones que abone la Seguridad Social u organismo correspondiente, hasta una cantidad igual a la que representaría el 100% de los conceptos fijos del trabajador.

##### OTRAS MEJORAS

#### Artículo 18.-

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 Pts/comida.

3.- Al personal de diversos turnos, se les servirá gratis en la cafetería de vestuarios, un café con leche o leche solo, a la entrada y salida de cada turno.

4.- A ese mismo personal de turnos, se les facilitará un bocadillo y 1/2 litro de leche, al precio de 40 Pts/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 utilice el servicio de autobuses y que tampoco pueda llegar a la Mina, en los medios facilitados por la Empresa.  
En caso de discrepancia se discutirá el tema con el Comité de Empresa.

#### 7.- Prendas de trabajo:

Al personal al que actualmente se le proporcionan prendas de protección, se le continuarán facilitando en las condiciones siguientes:

7.1) Las prendas de protección se entregarán en el almacén, excepto las toallas que se entregarán en vestuarios.

Para la entrega de la prenda nueva será condición indispensable entregar la correspondiente prenda vieja, independientemente del plazo transcurrido. En caso contrario el importe de la prenda será deducido de la nómina.

7.2) Los Jefes de Ruta tendrán derecho a una prenda de abrigo para los meses de invierno, con una duración prevista de 3 años. En caso de que durante este período dejase de cumplir las funciones deberá devolverla.

#### SEGUROS DE VIDA Y ACCIDENTES

Artículo 19.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tienen derecho a estar incluidos en la Póliza de Seguro de Vida y Accidentes 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 tres 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 o similar categoría.

#### PAGAS EN SERVICIO MILITAR

Artículo 20.- A los trabajadores en situación de excedencia especial por Servicio Militar, se les abonarán las gratificaciones extraordinarias en las mismas condiciones que si estuvieran trabajando.

#### ANTICIPOS

##### Artículo 21.-

###### 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 3 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 doce meses naturales siguientes a su percepción siempre que la cuantía del anticipo no exceda de dos mensualidades o 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 de 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 8.100.000 Pesetas.

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 ARTICULO 21.8 DEL CONVENIO COLECTIVO.

##### Objeto y Ambito de Aplicación:

Art. 19.- El objeto y ámbito de aplicación del presente Reglamento, consiste en la regulación del anticipo establecido en el Artículo 21.8 del convenio Colectivo, y que EXMINESA otorga a su personal fijo de plantilla.

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.

##### Solicitud, Forma y Motivos:

Art. 20.- 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 de adquirir o gasto a realizar, facturas, presupuestos, etc. que fundamenten la petición del anticipo.

##### Requisitos y Preferencias para su concesión:

Art. 30.- En lo referente al artículo 21.8 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 conviva con él, y que origine gasto extraordinario.

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 bautizo, comunión o matrimonio de un hijo.

h) Trabajadores con aumento de familiares a su cargo.

i) Trabajadores con menor poder adquisitivo.

j) Empleados que realicen el segundo o sucesivos equipamientos de su vivienda, y que no tengan pendiente de reintegro ningún anticipo 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 de 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. 49.- De conformidad con el Art. 21.B del Convenio Colectivo, se establece un fondo de ocho millones cien mil pesetas (8.100.000) igualmente el importe máximo de anticipo a conceder será el equivalente a tres mensualidades del Salario Base de Calificación, que figura en la Tabla Salarial del citado Convenio.

Art. 50.- 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 a la fecha de su concesión, no devengándose interés alguno. En los casos de Incapacidad Laboral Transitoria por enfermedad o accidente superiores a 1 mes le serán deducidas proporcionalmente a la reducción efectiva de la prestación que por pago delegado efectúe la Empresa prolongándose el plazo el tiempo necesario hasta su total amortización.

Art. 60.- 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. 70.- El trabajador deberá entregar al Comité de Empresa, una copia del documento que justifique el gasto a realizar.

Art. 80.- El trabajador deberá destinar única y exclusivamente el anticipo para el uso al que se le ha autorizado el mismo.

Art. 90.- La Empresa y el Comité de Empresa obligarán a amortizar anticipadamente el anticipo, en los siguientes casos:

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

### V. PERMISOS

#### PERMISOS RETRIBUIDOS

##### Artículo 22.-

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 laborables 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, conyuge y hermanos: 2 días naturales. Cuando por estos motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales. 1 día natural, por fallecimiento de tios carnales.

- b) 2 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 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 fechas lo más 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

#### PROCESO A SEGUIR PARA CUBRIR VACANTES O PUESTOS DE NUEVA CREACION.

Artículo 23.- 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, supervisará 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 de 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.

### VII. DESPLAZAMIENTOS, TRASLADOS Y VIAJES

#### DESPLAZAMIENTOS

##### Artículo 24.-

1.- Se considera como tal, el traslado temporal de un trabajador a un centro que implique cambio de su residencia habitual, hasta el límite máximo de un año, efectuado por razones técnicas, organizativas o de producción.

2.- Si el desplazamiento es por tiempo superior a 3 meses, el trabajador tendrá derecho a 4 días laborables en su domicilio habitual por cada tres meses de desplazamiento, siendo los gastos de viaje por cuenta de EMHINESA en cada caso.

3.- Los días de viaje, no se computarán ni a efectos de estancia en el domicilio habitual, ni a efectos de tiempo desplazado.

4.- Se aplicará a los desplazados el régimen normal de dietas, hasta el límite de un mes.

5.- Después del primer mes de desplazamiento regirá el régimen sustitutivo de las dietas que se pacte entre las partes, y que contemplará las condiciones generales de vida del desplazado, en el lugar de desplazamiento, en relación con las existentes antes de producirse el mismo.

#### TRASLADOS

Artículo 25.- 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 devengado en los mismos derechos 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 305.897 Pesetas.

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 indemnización, el equivalente a 45 días de salario por cada año de antigüedad, con el tope de 3 anualidades y media de salario.

#### VIAJES

##### Artículo 26.-

A) Normas - Instrucciones generales:

Antes de realizar el viaje, se notificará en el Depto. 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 Viaje:

Se considerarán 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 realicen 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. Vehículos de la Empresa: Mediante autorización de quién corresponda, por urgencia del servicio.

b.1.3. Vehículo propio: Previa autorización de quién 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 destacado:

b.2.1. Menos de un mes: Se aplicarán las dietas según lo previsto.

b.2.1. Más de un mes: Se aplicarán las mismas normas del artículo 24.5.

#### A) Dietas:

	ESPAÑA	EXTRANJERO
Todo el personal afectado por el Convenio	6.118 Pts.	Gastos a Justificar

Los kilómetros realizados en vehículo propio, serán abonados a 22 pesetas/Km., incluso para aquellos trabajadores que perciban compensación del transporte por realizar horas extras en festivos.

Previa autorización, se podrá utilizar cualquier tipo de transporte.

#### Regulación de las Dietas:

Se 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 abonará 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.

c) 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 oficial.

- Facturaciones herramientas.
- Otros no previstos en tanto se encuentren son gastos necesarios para el debido desempeño del servicio.

## VIII. DERECHOS SINDICALES

### PRINCIPIOS GENERALES

#### Artículo 27.-

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.

### DEL COMITÉ DE EMPRESA

#### Artículo 28.-

1. El Comité de Empresa es el máximo Órgano de representación colegiada del personal en el Centro de Trabajo.

2. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales dispondrán de un máximo de 40 horas mensuales para el ejercicio de actividades sindicales, que se acumularán anualmente por centrales sindicales, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$Nq \text{ total delegados} \times 40 \text{ horas} \times 12 \text{ meses}$$

La retribución de las horas sindicales, se efectuará abonando todos los conceptos, igual a los que percibiría el trabajador si estuviese trabajando.

3. Quedarán excluidas del conjunto de estas horas, las utilizadas cuando el Comité y Delegados Sindicales 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 que tengan fijado su lugar de residencia en Lugo Capital, tendrán derecho al abono del kilometraje hasta Becerrá, siempre que asistan a reuniones del Comité de Empresa que se celebren en Rubiales y mientras no exista autobús de la Empresa que cubra el servicio desde Lugo a Rubiales.

7. 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.

8. La Empresa informará al Comité de Empresa con anterioridad a la adopción de cualquier tipo de medidas disciplinarias.

En 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.

#### 9. Participación del Comité de Empresa en la Organización del Trabajo

a) La Empresa, con carácter previo a la adopción de medidas que supongan cambios en la organización del trabajo, sistemas y métodos que afecten a grupos profesionales o colectivos más amplios, informará al Comité de Empresa, quien deberá emitir informe al respecto en el plazo de quince días. Se excluyen de este apartado las modificaciones o cambios de carácter individual.

b) La Empresa, con carácter trimestral, informará al Comité de Empresa de los proyectos y planes de producción, pudiendo efectuar el Comité el seguimiento de los mismos.

10. Los miembros del Comité de empresa y Delegados Sindicales tendrán libre acceso al Centro de Trabajo de Rubiales en sus propios vehículos, cuando asistan a reuniones.

11. Cuando las reuniones convocadas por la Empresa coincidan con los días de descanso semanal de algún miembro del Comité de Empresa, se le concederá permiso el primer día que le corresponda trabajar.

#### DERECHOS DE REUNION Y ASAMBLEA

##### Artículo 29.-

1º) 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.

2º) 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).

3º) 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.

#### SALA DE JUNTAS

Artículo 30.- 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.

#### CONOCIMIENTO DE RETRIBUCIONES

Artículo 31.- El Comité de Empresa tiene derecho a conocer en todos sus términos, las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio.

#### SECCIONES SINDICALES

Artículo 32.- Se reconoce la existencia de Secciones Sindicales en la Empresa, con arreglo a lo señalado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### AFILIACION Y PAGO DE CUOTAS

Artículo 33.- 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 estuviera establecido tal sistema.

#### IX. SEGURIDAD E HIGIENE

##### Artículo 34.-

a) Delegado Minero de Seguridad.

De acuerdo a lo establecido en el estatuto del Minero en el centro de trabajo de Rubiales existirá un Delegado Minero de seguridad que será elegido por mayoría del personal de la explotación, mediante votación secreta previa propuesta de una terna de candidatos hecha por el Comité de Empresa.

El Delegado Minero de seguridad que quedará liberado durante el tiempo de su mandato de cualquier actividad propia de su categoría de origen, realizará sus funciones en dependencia del Director Facultativo de la mina o de la persona en que éste delegue.

b) Comité de Seguridad e Higiene.

##### b.1) Composición.

- Cuatro vocales en representación de los trabajadores, elegidos de acuerdo a las condiciones establecidas en el Estatuto del Minero.
- Cuatro vocales de libre designación por la Empresa.

Los siguientes vocales con voz pero sin voto:

- El Jefe del Servicio Técnico de Empresa.
- El Jefe del Servicio Médico de Empresa.
- Un técnico superior, especialista en Seguridad.
- El Delegado Minero de Seguridad.

##### b.2) Funcionamiento.

El Comité de Seguridad e Higiene 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.

##### b.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 del 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 Comité de Seguridad e Higiene.

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 sólo 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, éstos le efectúen, proponiendo al Comité 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 de 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 dictamen.

##### b.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 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 pleno 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.

##### b.5) Garantías.

- El Delegado Minero de Seguridad (titular y suplente), los miembros del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tendrán en el ejercicio de sus funciones las siguientes garantías:

1.- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o los Delegados de personal.

2.- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto, de lo establecido



en el art. 54 del Estatuto de los trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

- 3.- Expresar colegiadamente si se trata de miembros del Comité de Seguridad e Higiene, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

#### X. OTROS

##### RECONOCIMIENTO MEDICO

###### Artículo 35.-

1.- A través de los Servicios Médicos de la Empresa o de los de la Mútua Patronal, en cada momento contratada, 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 la 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 ó 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.

##### COMISION DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO

Artículo 36.- 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.

##### DENUNCIA DEL CONVENIO

Artículo 37.- 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.

##### RETROACTIVIDAD ECONOMICA

Artículo 38.- Con independencia del momento de la firma del Convenio tendrán efecto retroactivo al 1 de Enero de 1990, todos los conceptos salariales fijados en el presente Convenio.

##### LEGISLACION SUPLETORIA

Artículo 39.- 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.

##### JUBILACIONES

Artículo 40.- Se establece la obligatoriedad de jubilaciones a los 65 años de edad y cuando por la aplicación de los coeficientes reductores se alcance esa edad, siempre que hayan cubierto el período de carencia exigido para tener derecho a la percepción de la pensión de jubilación.

##### PUESTOS COMPATIBLES

Artículo 41.- 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, siempre 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 demás condiciones laborales del mismo.

#### REORGANIZACION 1987

Artículo 42.- Si con posterioridad a la reorganización realizada en el año 1987, la Empresa considerase necesario volver a realizar turnos continuados, ampliación ó modificación de las actuales jornadas en los servicios afectados por la misma, tendrán preferencia los trabajadores recolocados.

Artículo 43.- Los trabajadores que a consecuencia de la aplicación del convenio de 1987, vieron modificado su sistema de trabajo, seguirán percibiendo el plus de reorganización pactado en el mismo, a título de mejora individual.

#### COMISION PARITARIA SOLUCION DE CONFLICTOS

Artículo 44.- Se establece un procedimiento voluntario para la solución de conflictos, sin perjuicio del derecho constitucional a la tutela judicial efectiva, por lo que se crea una comisión de carácter paritario, constituido por tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores, con objeto de dar solución, en el seno de la empresa, a los conflictos individuales o colectivos o a discrepancias en cualquier materia que afecten al desarrollo del trabajo y a las relaciones laborales que puedan plantearse, cuyo funcionamiento será el siguiente:

Con carácter previo a la interposición de acciones individuales, o por cualquiera de los órganos de representación de los trabajadores ante la Jurisdicción social o ante cualquier autoridad del orden administrativo, se someterá el asunto a la Comisión Paritaria de solución de conflictos, la cual adoptará por mayoría simple la resolución que estime pertinente.

En el supuesto de que en el plazo de tres días, desde que se pusiera en conocimiento de la Comisión determinado asunto, no se haya adoptado resolución alguna, quedaría abierta la vía jurisdiccional o administrativa.

#### ANEXO

##### TABLAS SALARIALES VALORES UNITARIOS DIA

##### GRUPO LABORAL OBREROS MINA

CATEGORIAS PROFESIONALES	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
Peón	4.419	4.526	4.634
Peón Especialista	4.652	4.763	4.852
Aytes. Varios, Operador c.s., Operador Machacadora, Señalista (no incluidos ayudantes de barrenistas)	4.780	4.887	4.997
Ayte. Barrenista, Conductor Land-Rover	4.924	5.034	5.159
Maquinista Locomotora, Viero, Tubero	5.140	5.267	5.395
Palista 2ª, Sondista 2ª, Operador Relleno Carpintero/Albañil, Barrenista 2ª, Guitador 2ª	5.215	5.340	5.470
Sondista 1ª D	5.431	5.559	5.703
Sondista 1ª Robbins	5.611	5.756	5.902
Palista 1ª	5.721	5.868	6.010
Barrenista 1ª Jefe Equipo	5.793	5.940	6.083
	5.956	6.102	6.263

##### TABLAS SALARIALES VALORES UNITARIOS DIA

##### GRUPO LABORAL MANTENIMIENTO INTERIOR

CATEGORIAS PROFESIONALES	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
Peón	4.419	4.526	4.634
Peón Especialista	4.652	4.763	4.852
Oficial 3ª	4.887	5.016	5.122
Oficial 2ª	5.140	5.267	5.395
Oficial 1ª	5.431	5.559	5.703
Oficial 1ª Jefe de Equipo	5.956	6.102	6.262
Maquinista Extracción	4.997	5.105	5.233

TABLAS SALARIALES VALORES UNITARIOS DIA	GRUPO LABORAL MANTENIMIENTO EXTERIOR Y LAVADERO		
	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
<b>CATEGORIAS PROFESIONALES</b>			
Mujer Limpieza, Ayte. Cocina (1)	3.948	4.019	4.112
Encargada Limpieza (1)	4.019	4.112	4.202
Peón	4.146	4.218	4.309
Peón Especialista	4.328	4.419	4.509
Oficial 3ª, Especialista 3ª	4.526	4.634	4.725
Oficial 2ª, Especialista 2ª	4.763	4.852	4.960
Oficial 1ª, Especialista 1ª	4.997	5.105	5.233
Oficial 1ª Jefe equipo, Especialista 1ª			
Jefe Equipo	5.304	5.431	5.559
Conductor Oficial 1ª	4.748	4.839	4.965

(1) Las trabajadoras adscritas al Servicio de Limpieza, percibirán la parte proporcional correspondiente a la jornada reducida de 27 horas y 30 minutos semanales, en relación a la de 40 horas a que se refiere el Salario fijado en esta tabla.

TABLAS SALARIALES VALORES UNITARIOS MES	GRUPO LABORAL SUBALTERNOS		
	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
<b>CATEGORIAS PROFESIONALES</b>			
Ayte. Ordenanza	101.301	102.858	104.413
Mozo Almacén, Ordenanza	124.938	127.435	129.929
Almacenero 2ª, Guarda Jurado 2ª;			
Telefonista 2ª	131.197	133.934	136.683
Almacenero 1ª, Guarda Jurado 1ª	137.371	140.375	143.360
Cocinera	141.332	144.501	147.651
Cocinera Gobernanta	154.672	158.364	162.054

TABLAS SALARIALES VALORES UNITARIOS MES	GRUPO LABORAL ADMINISTRACION-CONTABILIDAD PERSONAL PROCESO DE DATOS		
	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
<b>CATEGORIAS PROFESIONALES</b>			
Aspirante	91.586	94.823	-
Auxiliar en Formación	105.611	107.347	109.066
Aux. Advo., Aux. Oper. Perf.	124.938	127.435	129.929
Oficial 2ª Advo., Oper. Perf.	135.690	138.617	141.550
Oficial 1ª Advo., Oper. Programador	142.292	145.478	148.683
Jefe 2ª Advo., Pro. Anal. P.D.	154.672	158.364	162.054
Jefe 1ª Advo., Analista P.D.	165.369	169.475	173.601

TABLAS SALARIALES VALORES UNITARIOS MES	GRUPO LABORAL TECNICOS NO TITULADOS		
	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
<b>CATEGORIAS PROFESIONALES</b>			
Aspirante	94.823	98.713	-
Auxiliar en Formación	105.611	107.347	109.066
Calcador, Auxiliar Organización,			

CATEGORIAS PROFESIONALES	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
	Auxiliar Laboratorio	124.921	127.435
Auxiliar Topógrafo	131.616	134.585	137.352
Delineante 2ª, Tec. Organizador 2ª,			
Analista 2ª	137.948	140.972	143.995
Topógrafo 2ª	146.257	149.604	152.953
Delineante 1ª, Tec. Organizador 1ª,			
Analista 1ª	144.735	148.028	151.325
Topógrafo 1ª, Analista 1ª Jefe Equipo,			
Delineante 1ª J. Equipo	153.803	157.458	161.114
Topógrafo 1ª Jefe Equipo	162.998	167.014	171.050

TABLAS SALARIALES VALORES UNITARIOS MES	GRUPO LABORAL TECNICOS ESPECIALISTAS		
--	---	--	--

CATEGORIAS PROFESIONALES	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
	Jefe Sala Dibujo, Jefe Secc. Organización, Jefe Guardas Jurados, Ayte. de Seguridad	169.928	174.217
Téc. Explor., Téc. Organiza.	177.096	181.674	186.255
Jefe Equipo Servicios Especiales	153.693	157.458	161.114
Jefe Obras y Trans., Jefe Servicios Especiales	173.856	178.306	182.759
Jefe Turno, Jefe Taller, Encargado			
Manto. Lavadero	187.372	192.369	197.365
Vigilante 2ª	190.614	195.734	200.857
Vigilante 1ª	202.396	207.986	213.581
Topógrafo Jefe	180.082	184.787	189.491

TABLAS SALARIALES VALORES UNITARIOS HORAS EXTRAORDINARIAS
--

Categoría	Grupo Laboral	Nivel	
Peón	Mina	A	1.948
Peón	Mina	B	1.996
Peón	Mina	C	2.044
Peón Especialista	Mina	A	2.051
Peón Especialista	Mina	B	2.100
Peón Especialista	Mina	C	2.138
Ayte. de.../Oper. Macha./Seña.	Mina	A	2.107
Ayte. de.../Oper. Macha./Seña.	Mina	B	2.155
Ayte. de.../Oper. Macha./Seña.	Mina	C	2.203
Ayte. Barrenista/Conductor Land-Rover	Mina	A	2.171
Ayte. Barrenista/Conductor Land-Rover	Mina	B	2.219
Ayte. Barrenista/Conductor Land-Rover	Mina	C	2.274
Maq. Locomotora/Viero/Tubero	Mina	A	2.267
Maq. Locomotora/Viero/Tubero	Mina	B	2.322
Maq. Locomotora/Viero/Tubero	Mina	C	2.378
Palista 2ª/Sondista 2ª/Oper. Relleno	Mina	A	2.299
Palista 2ª/Sondista 2ª/Oper. Relleno	Mina	B	2.354
Palista 2ª/Sondista 2ª/Oper. Relleno	Mina	C	2.413
Carpint.Albañil/Barrenista 2ª/Gunitador	Mina	A	2.394
Carpint.Albañil/Barrenista 2ª/Gunitador	Mina	B	2.451
Carpint.Albañil/Barrenista 2ª/Gunitador	Mina	C	2.514
Sondista 1ª D	Mina	A	2.474
Sondista 1ª D	Mina	B	2.538
Sondista 1ª D	Mina	C	2.602
Sondista 1ª Robbins	Mina	A	2.522
Sondista 1ª Robbins	Mina	B	2.587
Sondista 1ª Robbins	Mina	C	2.650
Palista 1ª	Mina	A	2.553
Palista 1ª	Mina	B	2.619
Palista 1ª	Mina	C	2.683
Barrenista 1ª Jefe de Equipo	Mina	A	2.625
Barrenista 1ª Jefe de Equipo	Mina	B	2.690
Barrenista 1ª Jefe de Equipo	Mina	C	2.760
Peón	Manto. Interior	A	1.948
Peón	Manto. Interior	B	1.996

Categoría	Grupo Laboral	Nivel		Categoría	Grupo Laboral	Nivel	
Peón	Manto. Interior	C	2.044	Aux. Advo./Aux. Oper. Perf.	Admón.Cont.Per. P.D.	A	1.697
Peón Especialista	Manto. Interior	A	2.051	Aux. Advo./Aux. Oper. Perf.	Admón.Cont.Per. P.D.	B	1.730
Peón Especialista	Manto. Interior	B	2.100	Aux. Advo./Aux. Oper. Perf.	Admón.Cont.Per. P.D.	C	1.765
Peón Especialista	Manto. Interior	C	2.138	Oficial 2a Advo./Oper. Perf.	Admón.Cont.Per. P.D.	A	1.842
Oficial 3a	Manto. Interior	A	2.155	Oficial 2a Advo./Oper. Perf.	Admón.Cont.Per. P.D.	B	1.884
Oficial 3a	Manto. Interior	B	2.211	Oficial 2a Advo./Oper. Perf.	Admón.Cont.Per. P.D.	C	1.922
Oficial 3a	Manto. Interior	C	2.258	Oficial 1a Advo./Oper. Perf. P.D.	Admón.Cont.Per. P.D.	A	1.932
Oficial 2a	Manto. Interior	A	2.267	Oficial 1a Advo./Oper. Perf. P.D.	Admón.Cont.Per. P.D.	B	1.976
Oficial 2a	Manto. Interior	B	2.322	Oficial 1a Advo./Oper. Perf. P.D.	Admón.Cont.Per. P.D.	C	2.020
Oficial 2a	Manto. Interior	C	2.378	Jefe 2a Advo./Prog. Anal. P.D.	Admón.Cont.Per. P.D.	A	2.101
Oficial 1a	Manto. Interior	A	2.394	Jefe 2a Advo./Prog. Anal. P.D.	Admón.Cont.Per. P.D.	B	2.151
Oficial 1a	Manto. Interior	B	2.451	Jefe 2a Advo./Prog. Anal. P.D.	Admón.Cont.Per. P.D.	C	2.201
Oficial 1a	Manto. Interior	C	2.514	Jefe 1a Advo./Analista P.D.	Admón.Cont.Per. P.D.	A	2.245
Oficial 1a Jefe de Equipo	Manto. Interior	A	2.625	Jefe 1a Advo./Analista P.D.	Admón.Cont.Per. P.D.	B	2.301
Oficial 1a Jefe de Equipo	Manto. Interior	B	2.690	Jefe 1a Advo./Analista P.D.	Admón.Cont.Per. P.D.	C	2.358
Oficial 1a Jefe de Equipo	Manto. Interior	C	2.760	Calcedor/Aux. Organiz./Aux. Lab.	Técnicos no Titu.	A	1.697
Maquinista de Extracción	Manto. Interior	A	2.203	Calcedor/Aux. Organiz./Aux. Lab.	Técnicos no Titu.	B	1.730
Maquinista de Extracción	Manto. Interior	B	2.251	Calcedor/Aux. Organiz./Aux. Lab.	Técnicos no Titu.	C	1.765
Maquinista de Extracción	Manto. Interior	C	2.306	Auxiliar Topógrafo	Técnicos no Titu.	A	1.787
Mujer Limpieza/Ayte. Cocina	Manto.Ext. y Lav.	A	1.628	Auxiliar Topógrafo	Técnicos no Titu.	B	1.828
Mujer Limpieza/Ayte. Cocina	Manto.Ext. y Lav.	B	1.657	Auxiliar Topógrafo	Técnicos no Titu.	C	1.865
Mujer Limpieza/Ayte. Cocina	Manto.Ext. y Lav.	C	1.695	Delin. 2a/Téc. Org. 2a/Anal. 2a	Técnicos no Titu.	A	1.874
Encargada Limpieza	Manto.Ext. y Lav.	A	1.657	Delin. 2a/Téc. Org. 2a/Anal. 2a	Técnicos no Titu.	B	1.915
Encargada Limpieza	Manto.Ext. y Lav.	B	1.695	Delin. 2a/Téc. Org. 2a/Anal. 2a	Técnicos no Titu.	C	1.956
Encargada Limpieza	Manto.Ext. y Lav.	C	1.732	Topógrafo 2a	Técnicos no Titu.	A	1.986
Peón	Manto.Ext. y Lav.	A	1.710	Topógrafo 2a	Técnicos no Titu.	B	2.031
Peón	Manto.Ext. y Lav.	B	1.740	Topógrafo 2a	Técnicos no Titu.	C	2.078
Peón	Manto.Ext. y Lav.	C	1.777	Delin. 1a/ Téc. Org. 1a/ Anal. 1a	Técnicos no Titu.	A	1.965
Peón Especialista	Manto.Ext. y Lav.	A	1.784	Delin. 1a/ Téc. Org. 1a/ Anal. 1a	Técnicos no Titu.	B	2.010
Peón Especialista	Manto.Ext. y Lav.	B	1.821	Delin. 1a/ Téc. Org. 1a/ Anal. 1a	Técnicos no Titu.	C	2.055
Peón Especialista	Manto.Ext. y Lav.	C	1.859	Topóg. 1a/Anal. 1a J.E./Delin. 1a J.E.	Técnicos no Titu.	A	2.089
Oficial 3a/Especialista 3a	Manto.Ext. y Lav.	A	1.865	Topóg. 1a/Anal. 1a J.E./Delin. 1a J.E.	Técnicos no Titu.	B	2.138
Oficial 3a/Especialista 3a	Manto.Ext. y Lav.	B	1.912	Topóg. 1a/Anal. 1a J.E./Delin. 1a J.E.	Técnicos no Titu.	C	2.187
Oficial 3a/Especialista 3a	Manto.Ext. y Lav.	C	1.948	Topógrafo 1a Jefe de Equipo	Técnicos no Titu.	A	2.213
Oficial 2a/Especialista 2a	Manto.Ext. y Lav.	A	1.963	Topógrafo 1a Jefe de Equipo	Técnicos no Titu.	B	2.269
Oficial 2a/Especialista 2a	Manto.Ext. y Lav.	B	2.001	Topógrafo 1a Jefe de Equipo	Técnicos no Titu.	C	2.324
Oficial 2a/Especialista 2a	Manto.Ext. y Lav.	C	2.046	Auxiliar Laboratorio	Téc. no Titu. T. D.	A	1.697
Oficial 1a/Especialista 1a	Manto.Ext. y Lav.	A	2.061	Auxiliar Laboratorio	Téc. no Titu. T. D.	B	1.730
Oficial 1a/Especialista 1a	Manto.Ext. y Lav.	B	2.105	Auxiliar Laboratorio	Téc. no Titu. T. D.	C	1.765
Oficial 1a/Especialista 1a	Manto.Ext. y Lav.	C	2.157	Analista 2a	Téc. no Titu. T. D.	A	1.874
Ofc. 1a Jefe E./Esp. 1a Jefe E.	Manto.Ext. y Lav.	A	2.186	Analista 2a	Téc. no Titu. T. D.	B	1.915
Ofc. 1a Jefe E./Esp. 1a Jefe E.	Manto.Ext. y Lav.	B	2.240	Analista 2a	Téc. no Titu. T. D.	C	1.956
Ofc. 1a Jefe E./Esp. 1a Jefe E.	Manto.Ext. y Lav.	C	2.292	Analista 1a	Téc. no Titu. T. D.	A	1.965
Conductor Oficial 1a	Manto.Ext. y Lav.	A	1.958	Analista 1a	Téc. no Titu. T. D.	B	2.010
Conductor Oficial 1a	Manto.Ext. y Lav.	B	1.996	Analista 1a	Téc. no Titu. T. D.	C	2.055
Conductor Oficial 1a	Manto.Ext. y Lav.	C	2.048	Jefe Guardas Jurados/Ayte. Sguridad	Téc. Especialistas	A	2.307
Conductor Oficial 1a	Manto.Ext. y Lav.T.D.	A	1.958	Jefe Guardas Jurados/Ayte. Sguridad	Téc. Especialistas	B	2.366
Conductor Oficial 1a	Manto.Ext. y Lav.T.D.	B	1.996	Jefe Guardas Jurados/Ayte. Sguridad	Téc. Especialistas	C	2.424
Conductor Oficial 1a	Manto.Ext. y Lav.T.D.	C	2.048	Técnico Explora./Técnico Organiz.	Téc. Especialistas	A	2.405
Peón	Manto.Ext. y Lav.T.D.	A	1.710	Técnico Explora./Técnico Organiz.	Téc. Especialistas	B	2.467
Peón	Manto.Ext. y Lav.T.D.	B	1.740	Técnico Explora./Técnico Organiz.	Téc. Especialistas	C	2.528
Peón	Manto.Ext. y Lav.T.D.	C	1.777	Jefe Equipo Servicios Especiales	Téc. Especialistas	A	2.087
Peón Especialista	Manto.Ext. y Lav.T.D.	A	1.784	Jefe Equipo Servicios Especiales	Téc. Especialistas	B	2.138
Peón Especialista	Manto.Ext. y Lav.T.D.	B	1.821	Jefe Equipo Servicios Especiales	Téc. Especialistas	C	2.187
Peón Especialista	Manto.Ext. y Lav.T.D.	C	1.859	Jefe Obras y Transp./J. Ser. Esp.	Téc. Especialistas	A	2.362
Oficial 3a/Especialista 3a	Manto.Ext. y Lav.T.D.	A	1.865	Jefe Obras y Transp./J. Ser. Esp.	Téc. Especialistas	B	2.421
Oficial 3a/Especialista 3a	Manto.Ext. y Lav.T.D.	B	1.912	Jefe Obras y Transp./J. Ser. Esp.	Téc. Especialistas	C	2.481
Oficial 3a/Especialista 3a	Manto.Ext. y Lav.T.D.	C	1.948	J. Turno/J. Taller/Enc. Mant. Lav.	Téc. Especialistas	A	2.546
Oficial 2a/Especialista 2a	Manto.Ext. y Lav.T.D.	A	1.963	J. Turno/J. Taller/Enc. Mant. Lav.	Téc. Especialistas	B	2.613
Oficial 2a/Especialista 2a	Manto.Ext. y Lav.T.D.	B	2.001	J. Turno/J. Taller/Enc. Mant. Lav.	Téc. Especialistas	C	2.682
Oficial 2a/Especialista 2a	Manto.Ext. y Lav.T.D.	C	2.046	Topógrafo Jefe	Téc. Especialistas	A	2.446
Oficial 1a/Especialista 1a	Manto.Ext. y Lav.T.D.	A	2.061	Topógrafo Jefe	Téc. Especialistas	B	2.510
Oficial 1a/Especialista 1a	Manto.Ext. y Lav.T.D.	B	2.105	Topógrafo Jefe	Téc. Especialistas	C	2.573
Oficial 1a/Especialista 1a	Manto.Ext. y Lav.T.D.	C	2.157	Jefe Turno Lavadero	Téc. Especial. T.D.	A	2.546
Ofc. 1a Jefe E./Espec. 1a Jefe E.	Manto.Ext. y Lav.T.D.	A	2.186	Jefe Turno Lavadero	Téc. Especial. T.D.	B	2.613
Ofc. 1a Jefe E./Espec. 1a Jefe E.	Manto.Ext. y Lav.T.D.	B	2.240	Jefe Turno Lavadero	Téc. Especial. T.D.	C	2.682
Ofc. 1a Jefe E./Espec. 1a Jefe E.	Manto.Ext. y Lav.T.D.	C	2.292	Vigilante 2a	Téc. Especial. T.D.	A	2.768
Ayudante Ordenanza	Subalternos	A	1.375	Vigilante 2a	Téc. Especial. T.D.	B	2.843
Ayudante Ordenanza	Subalternos	B	1.398	Vigilante 2a	Téc. Especial. T.D.	C	2.917
Ayudante Ordenanza	Subalternos	C	1.418	Vigilante 1a	Téc. Especial. T.D.	A	2.939
Mozo Almacén/Ordenanza	Subalternos	A	1.697	Vigilante 1a	Téc. Especial. T.D.	B	3.021
Mozo Almacén/Ordenanza	Subalternos	B	1.730	Vigilante 1a	Téc. Especial. T.D.	C	3.102
Mozo Almacén/Ordenanza	Subalternos	C	1.765				
Almac. 2a/G. Jurado 2a/Telf. 2a	Subalternos	A	1.782				
Almac. 2a/G. Jurado 2a/Telf. 2a	Subalternos	B	1.819				
Almac. 2a/G. Jurado 2a/Telf. 2a	Subalternos	C	1.857				
Almacenero 1a/Guarda Jurado 1a	Subalternos	A	1.865				
Almacenero 1a/Guarda Jurado 1a	Subalternos	B	1.906				
Almacenero 1a/Guarda Jurado 1a	Subalternos	C	1.947				
Cocinera	Subalternos	A	1.919				
Cocinera	Subalternos	B	1.962				
Cocinera	Subalternos	C	2.006				
Cocinera Gobernanta	Subalternos	A	2.101				
Cocinera Gobernanta	Subalternos	B	2.151				
Cocinera Gobernanta	Subalternos	C	2.201				
Guarda Jurado 2a	Subalternos T.C.	A	1.782				
Guarda Jurado 2a	Subalternos T.C.	B	1.819				
Guarda Jurado 2a	Subalternos T.C.	C	1.857				
Guarda Jurado 1a	Subalternos T.C.	A	1.865				
Guarda Jurado 1a	Subalternos T.C.	B	1.906				
Guarda Jurado 1a	Subalternos T.C.	C	1.947				
Auxiliar en Formación	Admón.Cont.Per. P.D.	A	1.434				
Auxiliar en Formación	Admón.Cont.Per. P.D.	B	1.458				
Auxiliar en Formación	Admón.Cont.Per. P.D.	C	1.482				

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		
	T.C.	T.D.	J.P.
Técnicos Especialistas		32	30
Obreros Mina		32	
Mantenimiento Interior		32	
Técnicos no Titulados		32	30
Mantenimiento Exterior y Lavadero		32	30
Administración y Contabilidad			30
Subalternos	30	32	30