

se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación y arbitraje del cumplimiento de este Convenio y cuyas resoluciones serán vinculantes.

La Comisión Paritaria estará constituida por dos representantes de cada Sindicato firmante de este Convenio e igual número de representantes totales por la parte empresarial.

La Comisión Paritaria será única en todo el Estado y se reunirá, con carácter ordinario, una vez cada tres meses, y, con carácter extraordinario, cuando lo solicite la mayoría de una de las partes.

Art. 19. *Situación más beneficiosa.*—Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio podrán ser absorbidas por las que en el futuro puedan establecerse por disposición legal, y por las que, con carácter voluntario, vengán abonando los Centros a la entrada en vigor del Convenio, siempre que las mismas no tengan el concepto de salario base o plus de antigüedad normal. La remuneración total que a la entrada en vigor del Convenio venga percibiendo el personal afectado por el mismo, no podrá ser reducida por la aplicación de las normas que en éste se establezcan.

Con respecto a las demás situaciones, serán respetadas en todo caso las más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores en virtud de normas previas al presente Convenio.

Art. 20. *Derecho supletorio.*—Para lo no especificado en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, Ordenanza Laboral, LOLS y Estatuto de los Trabajadores.

Art. 21. *Enseñanza gratuita.*—El cónyuge e hijos no emancipados que convivan con los trabajadores de Autoescuela tendrán derecho a la enseñanza de las fases teórica y práctica y a la matrícula para la obtención de un permiso de conducir de cualesquiera de las categorías que tenga previsto el aprendizaje de esta materia. Estas clases serán impartidas por el propio trabajador fuera de la jornada de trabajo y correrán de su cuenta los gastos de combustible y tasas oficiales.

Art. 22. *Reducción de plantillas.*—Los trabajadores de Autoescuela que realicen su labor en ellas en régimen de plena dedicación tendrán preferencia de permanencia en la Empresa, en el supuesto de una aplicación por ésta de una reducción de plantilla.

Art. 23. *Facilidad de promoción y reciclaje.*—Las partes se comprometen en facilitarse, recíprocamente, cuantas condiciones supongan un continuo reciclaje, perfeccionamiento y productividad en materia de la conducción.

Art. 24. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la vigente Ordenanza Laboral General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden de 9 de marzo de 1971, y demás normativas concordantes.

La Comisión Paritaria procederá a estudiar la forma de adecuar dichas normas a las peculiaridades del sector, y desarrollará las funciones del Comité de Seguridad e Higiene.

Las Empresas propiciarán las condiciones necesarias para que los trabajadores puedan someterse gratuitamente a un reconocimiento médico anual a través de los servicios médicos de la Mutua Patronal u otros Centros oficiales con los que tengan cubiertos los riesgos de accidente de trabajo.

Art. 25. *Seguro de accidentes.*—Todos los Centros de Autoescuelas contratarán pólizas de seguro que garanticen la cobertura de accidentes a los trabajadores, en cuantía de 3.000.000 de pesetas en caso de muerte y 5.000.000 de pesetas en caso de invalidez permanente.

Dichas pólizas deberán estar en vigor durante el período de vigencia del presente Convenio.

Del referido contrato de seguro se entregará copia o certificado a cada trabajador.

También se enviará a CNAE, a través de sus Asociaciones miembro, una copia de dichas pólizas, para constancia.

Cláusula adicional

«Se comprometen ambas partes a reunirse en diciembre de 1990 para examinar la situación del sector en dicha fecha para contemplar la posibilidad de incluir el plus de transporte dentro del salario.»

TABLAS SALARIALES PARA 1990

Categoría	Salario base	Complemento	Total	Trienio
Director:				
a)	55.232	-	55.232	3.722
b)	20.713	-	20.713	1.397
Profesor	68.121	2.851	70.972	4.591
Oficial administrativo	50.010	15.002	65.012	3.339
Auxiliar administrativo	50.010	7.493	57.503	3.339
Aspirante	33.000	955	33.955	2.053
Mecánico	50.010	9.835	59.845	3.339
Conductor	50.010	9.835	59.845	3.339

22553 RESOLUCION de 3 de agosto de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Río Tinto Minera, Sociedad Anónima», y sus trabajadores que prestan servicio en los Centros de trabajo de Río Tinto, Huelva y Madrid.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Río Tinto Minera, Sociedad Anónima», y sus trabajadores que prestan sus servicios en los Centros de trabajo de Río Tinto, Huelva y Madrid, que fue suscrito con fecha 24 de mayo de 1990, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por los distintos Comités de la misma, 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 acuerda:

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

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

Madrid, 3 de agosto de 1990.—El Director general, Francisco José González de Lena.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Río Tinto Minera, S. A.», y sus trabajadores de los Centros de trabajo de Río Tinto, Huelva y Madrid.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA «RIO TINTO MINERA, SOCIEDAD ANONIMA», Y LOS TRABAJADORES DE LA MISMA QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO DE MINAS DE RIO TINTO, HUELVA Y MADRID

Reunidas las Representaciones de la Empresa Río Tinto Minera, S.A., y de los trabajadores de los Centros de Minas de Río Tinto, Huelva y Madrid que han acreditado esta condición en la Comisión deliberadora del Convenio y cuya legitimación ha sido reconocida mútua y recíprocamente por ambas partes, han acordado el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1º. Ambito Territorial

El presente Convenio es de ámbito de Empresa y de aplicación a los trabajadores de la Compañía Mercantil Río Tinto Minera, S.A. que prestan sus servicios en todos los Centros de Trabajo de la misma.

Artículo 2º. Ambito Personal

Este Convenio afectará a todos los trabajadores que en la fecha de su firma presten sus servicios en la Empresa Río Tinto Minera, S.A., así como a los que posteriormente en ella ingresen a excepción de los Técnicos Titulados y personas asimiladas a éstos, ambos integrados en la denominada primera nómina.

Artículo 3º.**Ambito Temporal**

Este Convenio una vez presentado en la Dirección General de Trabajo, registrado en la misma y publicado en el Boletín Oficial del Estado, tendrá vigencia de dos años contados a partir de 1 de Enero de 1.990, extinguiéndose el 31 de Diciembre de 1.991.

Este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado si no mediare denuncia alguna de las partes, que deberá hacerse dentro del último trimestre de 1.991, mediante comunicación escrita de la parte que la efectúe a la otra, debiendo remitirse copia del escrito de denuncia a la Autoridad Laboral.

Artículo 4º.**Comisión Paritaria**

De acuerdo con lo establecido en el art. 85.2 del apartado d) del Estatuto de los Trabajadores, se establece la Comisión Paritaria del Convenio, la cual estará formada por cuatro representantes de la Empresa y cuatro de los Trabajadores, designados de entre los miembros de las Comisiones Económica y Social, que han negociado este Convenio, por la Dirección de la Empresa y por los representantes legales de los trabajadores respectivamente.

Los miembros de la Comisión a los efectos del orden de las sesiones y levantamiento de actas, elegirán de entre ellos un Presidente y un Secretario. Si el Presidente perteneciera a la representación social, el Secretario deberá pertenecer a la representación económica y viceversa.

Cada representación podrá acudir con los asesores que estime conveniente, cuyo número no podrá exceder de tres por cada representación.

Esta Comisión será competente para estudiar cuantas dudas y discrepancias pudieran surgir entre las partes, como consecuencia de la aplicación práctica del Convenio.

Esta Comisión se compromete a buscar soluciones a las discrepancias que pudieran suscitarse antes de acudir a las jurisdicciones administrativa o contenciosa.

CAPITULO II**Organización****Artículo 5º.****Organización de la Empresa**

Con el fin de que el Comité de Empresa pueda emitir los informes sobre aquellas materias que legalmente proceda, la Empresa comunicará, con la mayor antelación posible, su decisión sobre las mismas.

Artículo 6º.**Valoración Puestos de Trabajo**

Ante la posibilidad de innovaciones y modificaciones técnicas que puedan producirse, la valoración de puestos de trabajo, que rige en los Centros de Río Tinto y Huelva, podrá ser ampliada hasta el establecimiento del nivel 8, si las modificaciones sustanciales de los puestos de trabajo, que como consecuencia de ellas se produzcan, lo justifican.

Ello sería objeto de estudio por la casa PERFORMAN y por la Comisión de V.P.T.

Artículo 7º.**Absentismo**

En materia de absentismo se estará a lo establecido por las disposiciones legales a que se hace referencia en el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, o que puedan existir en cada momento.

A los solos efectos de extinción objetiva del contrato por llegar a sobrepasar los límites de absentismo establecidos legalmente, no se computarán como faltas de asistencia las que a continuación se especifican y por el número de días concedidos en cada caso por las disposiciones legales en vigor.

- Las debidas a huelga legal.
- Las ausencias por accidente laboral.
- Las debidas a suspensión de contrato por maternidad tanto si la disfruta la madre o el padre trabajador según la opción efectuada de acuerdo con el artículo 48.4 de E.T.
- Matrimonio.
- Nacimiento de hijos o enfermedad grave, o fallecimiento de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- Vacaciones.
- Traslado de domicilio particular.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente o en el presente Convenio.
- Ejercicio de cargo público representativo por el tiempo inexcusable para el cumplimiento de dicha actividad.
- Las trabajadoras o trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses, según la opción efectuada de acuerdo con el artículo 37.4 del E.T.
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se decrete por la Autoridad Laboral o lo decida la propia Empresa, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
- Las ausencias por enfermedad o accidente no laboral.

No obstante, la adopción de la aludida extinción del contrato será objeto previamente de estudio y tratamiento individualizado.

Artículo 8º.**Trabajos de categoría y/o nivel superior**

La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajo de superior categoría y/o nivel con el salario que corresponda a su nuevo puesto, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando este cambio sea superior a dos meses ininterrumpidos, o tres alternos en un plazo de un año, se consolidará la categoría y/o nivel que corresponda a partir de la firma de este Convenio. El concepto mes se hará de acuerdo con los ciclos actuales, es decir, que los ciclos de 28 días se considerarán meses completos para el personal de ciclos y de mes natural para el personal de jornada de día.

Esta consolidación no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, excedencia, enfermedad, accidentes de trabajo y campañas temporales. En cuanto a las campañas temporales la Dirección de la Empresa comunicará al Comité sus causas, su objetivo, la fecha de iniciación y posible duración y a su término la fecha de conclusión.

En caso de que el sustituido no pueda incorporarse a su puesto de trabajo, el sustituto consolidará la categoría y/o nivel.

Los días trabajados en categoría y/o nivel superior serán retribuidos de acuerdo con la categoría y/o nivel de la sustitución, no así los descansos ordinarios y "R", las vacaciones y pagas extraordinarias, que serán abonadas de acuerdo con la categoría y/o nivel de que sea titular.

No obstante lo anterior y en concordancia con la jornada anual vigente en la Empresa, al final de cada año, en la nómina ordinaria del mes de Diciembre, se efectuará la liquidación complementaria por "R" ordinarias y especiales, vacaciones y pagas extraordinarias que comprenderá, de la prima de sustitución, la parte proporcional al tiempo trabajado durante el año en categoría y/o nivel superior.

Artículo 9º.**Pluriempleo**

La Empresa se compromete a introducir una cláusula en sus peticiones de oferta a Empresas Contratistas, en la que se exigirá, como condición de obligado cumplimiento, que no podrán enviarse a trabajar a las instalaciones de R.T.M. a aquellos que estén en plantilla de esta Empresa (R.T.M.).

El incumplimiento de esta norma comportará la rescisión de contrato a la Empresa contratista infractora.

Para controlar el cumplimiento de este compromiso, R.T.M. exigirá al Contratista la relación nominal de personas que vayan a trabajar dentro de las instalaciones de R.T.M., teniendo que figurar dicha relación en el modelo TC2 de la Empresa Contratista, el cual podrá ser mostrado al Secretario del Comité o Delegado Sindical, si lo solicitasen para comprobar si algún trabajador está, o no incluido en dicho TC2.

Artículo 10º.**Contrataciones**

La contratación temporal como medida de fomento de empleo, en prácticas y para formación, de relevo y de jubilación parcial, a tiempo parcial, por obra y servicio determinado, eventuales y de interinidad, se ajustarán a los dispuestos por la Ley.

La Dirección facilitará trimestralmente información sobre el plan previsto de contrataciones y facilitará al Comité de Empresa fotocopia de los modelos de contrato así como relación de los trabajadores que contrate y modalidades de contrato.

Los contratos eventuales por tiempo determinado tendrán una duración mínima de seis meses.

La duración de los contratos eventuales por obra o servicio determinado será la de la obra o servicio que los han originado.

Artículo 11º.**Tecnología**

Coincidiendo con el informe trimestral de la Dirección al Comité de Empresa, se realizará por parte de la Dirección una notificación de las innovaciones tecnológicas que se proyectan aplicar y su repercusión en la productividad.

Además la Empresa se compromete a comunicar con antelación suficiente las repercusiones socio-económicas que conlleve la introducción de las modificaciones indicadas, e informará a los representantes de los trabajadores de los objetivos y motivos que las justifiquen, así como de los sistemas técnicos o tecnológicos que se vayan a implantar.

Todo ello permitirá a los representantes de los trabajadores, confeccionar los informes y sugerencias que estimen convenientes y que serán analizadas por la Empresa.

En una reunión anual la Empresa dará información acerca de los resultados y consecuencias de esas innovaciones.

Artículo 12º.**Formación**

Las partes firmantes de este Convenio consideran la Formación en la Empresa como factor básico del desarrollo individual y colectivo en la misma.

La Dirección de la Empresa, en función de sus planes estratégicos y/o organizativos, diseñará los planes anuales de Formación de los que dará traslado al Comité para que haga las sugerencias que estime conveniente al servicio de los objetivos establecidos.

La ejecución de dichos planes se realizará a través de dos programas:

- Programa de Formación en el Trabajo.
- Programa de Formación en Aulas.

Semestralmente el Comité recibirá un balance de los cursos realizados, número de participantes, así como especialidades.

Las horas de formación se darán preferentemente dentro de la jornada de trabajo. En aquellos cursos que por motivos de organización o composición del grupo no pudiera hacerse dentro de la jornada laboral se harán fuera de las horas de trabajo percibiendo el trabajador 750.- Ptas. por hora lectiva.

Ambas partes están de acuerdo en que la formación es un bien necesario y fundamental, por lo que ésta cantidad no puede entenderse como un concepto salarial, sino como un suplido.

Artículo 13º. Estudiantes en Prácticas

Las partes firmantes de este Convenio estiman que es conveniente y necesario que los futuros profesionales, hoy en fase de estudio y formación, completen los conocimientos teóricos, que en la Universidad o Escuelas Técnicas están adquiriendo, con la práctica y experiencia, que nacerá de su estancia durante las vacaciones de verano, en una explotación industrial.

Por ello, la Empresa se compromete a admitir en prácticas de estudio durante los meses de julio y agosto a estudiantes, siempre que se cumplan y acepten las siguientes condiciones:

1. Que sean mayores de 18 años y menores de 26.
2. Que sean enviados por un Centro Oficial reconocido (Universidad y Escuelas de Grado Superior o Medio y de Formación Profesional), o si la práctica es solicitada directamente por el interesado que sea avalado por el Centro Oficial donde cursa sus estudios.
3. Que estén en posesión y al día en el Seguro Escolar, no estando dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social ni en cualquiera de sus regímenes especiales.
4. Que eximan a la Empresa de todo tipo de responsabilidad que pudiera derivarse de los riesgos que su permanencia en la Fábrica implique.
5. Que se comprometan a observar todas las normas de Seguridad vigentes en el Centro.
6. Aunque el estudiante en práctica no está sujeto a relación laboral alguna, se compromete a realizar éstas en tiempos coincidentes con los horarios del departamento en que efectúe la misma.
7. Estas prácticas no serán retribuidas, si bien la Empresa les abonará una ayuda de estudios cuyas cuantías serán las siguientes:

1.990

Estudios de Formación Profesional	43.200 Ptas.
Estudios Universitarios	54.000 Ptas.

El estudiante al terminar sus prácticas entregará a la Dirección del Centro un estudio o memoria de las prácticas realizadas. En caso de que la memoria le sea exigida por el Centro donde cursa sus estudios, una copia de ésta bastará para dar por cumplido lo indicado en el párrafo anterior.

9. Los estudiantes que realicen prácticas serán aquellos cuyos estudios sean afines a las actividades que se realizan en los Centros.
10. El número de estudiantes a admitir en prácticas será el adecuado para que sin interferir la actividad normal de los Técnicos de la Empresa permita a éstos atenderles y asesorarles en sus prácticas.
11. Si el número de solicitantes es elevado, la Dirección de los Centros tendrá la facultad de realizar una selección de acuerdo con los estudios y expedientes académicos de los solicitantes.

CAPITULO III

Jornada

Artículo 14º. Jornada

La jornada laboral queda establecida de la siguiente forma:

- Personal de Exterior 1.776 horas.
- Personal de Interior 1.590 horas y 14 minutos.

Horas ordinarias que efectivamente han de trabajarse en cómputo anual.

a) Regulación.

Esta jornada de trabajo se regulará de la siguiente forma:

- 1º. El personal perteneciente a proceso continuo y el íntimamente ligado al mismo, así como los servicios de carácter permanente, continuarán con el mismo régimen y horario, disfrutando cada ciclo de 28 días, tres días de descanso llamados "R".
- 2º. El personal perteneciente a proceso no continuo seguirá con el mismo régimen y horario, en jornada de lunes a viernes.
- 3º. Asimismo, el personal perteneciente al Departamento Alfredo que no se halle incluido en ninguno de los apartados anteriores seguirá descansando tres sábados en el ciclo de 28 días, siguiendo criterios semejantes a los señalados en dichos apartados.

No obstante y mientras continúe en la situación de conservación de la mina, se acomodará el horario de forma que la jornada laboral se realice de lunes a viernes.

- 4º. El personal administrativo, no sujeto a jornada partida, seguirá realizando la jornada con el horario de las ocho horas a las quince cuarenta, y trabajando anualmente el número de sábados necesarios hasta alcanzar el cómputo de horas anuales establecido. Los técnicos cuya labor está íntimamente ligada con los trabajos a relevos, prestarán sus servicios durante el mismo periodo de tiempo e igual régimen que el personal afectado por los turnos.
- 5º. El personal técnico no regulado en el párrafo anterior y el subalterno, seguirán con el horario que en la actualidad vienen realizando.

b) Compensación.

El cómputo anual se refiere a las horas ordinarias que efectivamente han de trabajarse de acuerdo con la regulación pactada, restándose de la misma las vacaciones, así como los festivos, ya que las primeras no son días efectivos de trabajo, y los festivos se consideran como si de horas extraordinarias se trataran.

Una vez efectuado el cómputo anual anteriormente definido, las horas que sobrepasen de las establecidas en el presente Convenio serán compensadas de la siguiente forma:

Se establece un cociente resultante de dividir la diferencia del párrafo anterior entre las horas correspondientes a la jornada diaria.

El cociente resultante se disfrutará como día de descanso compensatorio, programándose en un 50 % en forma análoga a las vacaciones. El otro 50 % podrá ser disfrutado en la fecha que indique o solicite el trabajador previo aviso de 48 horas, siempre que queden cubiertas las necesidades de los respectivos servicios.

Este cociente se redondeará a días completos por exceso si la parte decimal es superior o igual a 0,50 de día y por defecto si la parte decimal es inferior a 0,50 de día.

En aquellos casos que vienen realizando una jornada menor de la establecida en cómputo anual, la conservarán, no dando lugar a ningún cálculo de compensación.

C) Cuando el día llamado "R" o sábado de descanso para el personal a turnos coincida con festivos, este día de descanso no se trasladará a otro, si bien las horas correspondientes a dichos días se abonarán al trabajador como extraordinarias. Lógicamente, los días coincidentes rebajarán el cociente aludido anteriormente en el apartado de Compensación.

No obstante lo anterior el trabajador podrá solicitar de la Dirección el traslado a otra fecha del día "R" coincidente con festivo, la cual a la vista de las necesidades técnico-organizativas del trabajo, podrá acceder o no a ello.

Artículo 15º.

Regulación de la jornada partida

Seguirán realizando la jornada partida los colectivos y personas que actualmente lo vienen realizando, sin que esto sea óbice para que si con posterioridad a la firma de este Convenio la Empresa ampliara por necesidades de servicio los puestos de trabajo en régimen de jornada partida, estos serán cubiertos voluntariamente.

La jornada partida tendrá la siguiente distribución de horario:

- De lunes a viernes:

- Invierno (15 de septiembre a 14 de junio).

- De 8 h 00 m. a 13 h 00 m.
- De 15 h 00 m. a 18 h 15 m.

- Verano (de 15 de junio a 14 de septiembre).

- Jornada ininterrumpida de 8 h 00 m. a 14 h 30 m.

Las personas que ocupen puestos de jornada partida de Minería Exterior tendrán el horario que a continuación se especifica:

- Invierno:

- De 07 h 30 m. a 13 h 00 m.
- De 15 h 00 m. a 17 h 45 m.

- Verano:

- De 07 h 30 m. a 14 h 00 m.

Este horario comprende de lunes a viernes.

- a) Queda sin efecto, lógicamente, el apartado C del artículo catorce, no abonándose como extraordinarias las horas de festivos que coincidan en sábados.
- b) El personal incluido en este artículo en el grupo de jornada partida percibirá en concepto de compensación una ayuda por día trabajado de 745 Ptas. en el año 1.990, que se incrementará cada año en el porcentaje pactado en este Convenio, no estando sujeta la misma a cotización a la Seguridad Social por la propia naturaleza de suplido que tiene. No obstante el carácter de suplido de esta compensación, ésta se percibirá durante las vacaciones como si esos días fuesen de trabajo.
- c) El personal de Topografía de Campo y Gabinete, seguirá con la misma regulación que hasta la fecha presente, si bien su hora de entrada será a las 7 horas y la salida a las 14 h 00'.

Artículo 16º.

Horas Extraordinarias

Ambas partes coinciden en la voluntad de reducir al máximo la realización de las horas extras habituales, dejándolas, por tanto, reducidas a las de fuerza mayor y a las estructurales, con el objeto de colaborar en una política social solidaria que favorezca la creación de empleo.

Para conseguir este objetivo la organización no estará basada en la realización de horas extraordinarias.

A tal fin las Comisiones que analizan las horas extraordinarias velarán en que se cumplan los objetivos antes citados. Como más adelante se pone de manifiesto siempre que sea razonablemente posible se harán contrataciones eventuales dentro de las modalidades existentes. Por tanto es objetivo de las partes negociadoras dejar reducidas las horas extraordinarias al mínimo posible.

Con independencia de las horas extraordinarias de fuerza mayor, que quedan definidas por sí mismas, entenderemos por horas extraordinarias estructurales:

- 1.- Las necesarias por periodos punta de producción,
- 2.- Las derivadas de trabajos urgentes que sólo puedan ser realizados por personal propio y especializados en esas funciones.
- 3.- Las necesarias por ausencias imprevistas.
- 4.- Las derivadas de la naturaleza del trabajo.
- 5.- Las perentorias de Mantenimiento por averías imprevistas.

A continuación pasaremos a desglosar los puntos antes considerados como horas extras estructurales.

- 1.- Las necesarias por periodos punta de producción.

Se entienden por periodos punta de producción aquellos en que tiene lugar una carga de trabajo superior a la normal del Departamento, Sección o unidad de que se trate, que no son constantes, y que han de ser llevadas a cabo por personal propio de la Empresa, siempre que no puedan ser utilizadas las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

- 2.- Las derivadas por trabajos urgentes que sólo pueden realizarlos personal propio y especializados en esas funciones.

Se definen por sí solas.

- 3.- Las necesarias por ausencias imprevistas.

Tendrán la consideración de ausencias imprevistas las derivadas de permisos y licencias y por el tiempo que se establece en los artículos 17 y 51 del presente Convenio,

faltas injustificadas y bajas por enfermedad, accidentes, etc., siempre que se estime que la duración de la baja sea inferior a 10 días, y sólo se realizarán estas horas cuando no puedan ser utilizadas ninguna de las modalidades de contratación previstas legalmente.

- 4.- Las derivadas de la naturaleza del trabajo.

Tendrán esta consideración las correspondientes a festivos trabajados de acuerdo con los artículos del presente Convenio, relativas a trabajos en Domingo, Festivos y "R" coincidentes en festivos, llamadas de emergencia y paradas generales, siempre y cuando en este último caso (paradas generales) no puedan utilizarse las distintas modalidades de contratación vigente.

- 5.- Las perentorias de mantenimiento por averías imprevistas.

Tendrán esta consideración las que se realicen para efectuar reparaciones perentorias de averías que se produzcan en las instalaciones o maquinaria o cuando al término de la jornada normal se halle pendiente alguna tarea que, de no concluirse, origine en ambos casos graves perjuicios a la producción.

En aquellos casos anteriormente definidos, como:

- Las necesarias por periodos punta de producción, y las derivadas de las naturalezas del trabajo, en los que sea posible la comunicación previa con 48 horas de anticipación, la Empresa informará al Comité de la necesidad de realizar dichas horas extraordinarias.

Con el objeto de evitar las horas extraordinarias no recogidas dentro de los criterios anteriores se tomarán las siguientes medidas:

- a) La Empresa potenciará su organización de forma que se consiga un mayor aprovechamiento del personal propio.
- b) Siempre que sea posible, se contratará personal dentro de las modalidades que existan legalmente en cada momento, y contando con la cualificación adecuada de dicho personal, entendiéndose que si el puesto a cubrir necesitase una cualificación mayor de lo que es normal encontrar entre las personas en paro se harán los correspondientes corrimientos de escala, siempre que sea posible, de forma que el puesto a contratar será el de menos cualificación.
- c) Con independencia de las reuniones mensuales, que se seguirán manteniendo entre Empresa y Trabajadores, ambas partes se comprometen a realizar un estudio y una valoración de la eficacia de estas normas, cuyo objetivo es reducir las horas extraordinarias. Esta se realizará en el mes de octubre.

Artículo 17º.

Licencias Retribuidas

Todo el personal de la Empresa tendrá derecho a disfrutar en concepto de licencia retribuida los días naturales, o fracción que a continuación se indican previa justificación de las mismas.

		NUMERO DE DIAS NATURALES		
		LOCALIDAD	PROVINCIA	HASTA UN MAXIMO FUERA DE PROVIN.(T)
MATRIMONIO	Quince			
- De hijos, hermanos consanguíneos o afines.	Uno			
NATALIDAD		Dos (2)	Tres	Cinco
FALLECIMIENTO				
- Conyugue, hijos, padres, padres políticos, hermanos, nietos y abuelos.		Tres	Tres	Cinco
- Hijos políticos		Dos	Tres	Cinco
- Hermanos políticos y abuelos políticos.		Dos	Dos	Cuatro
- Tios carnales.		Uno	Uno	
ENFERMEDAD GRAVE				
- Conyugue, hijos, padres, padres políticos, nietos, abuelos, hermanos.		Dos	Tres	Cinco
- Hijos políticos, abuelos políticos, hermanos políticos.		Dos	Dos	Cuatro
LACTANCIA				
- Hijos menores de 9 meses (3) 1 hora/día				
TRASLADO DE DOMICILIO	Uno			
CARNET DE CONDUCIR				
- Renovación	Uno (4)			
ASISTENCIA A CONSULTAS DE LA SEG. SOCIAL	Tiempo necesario (5)			

En todos los casos en el Centro de Río Tinto no se considerará El Madroño fuera de la provincia.

- (1.) Se concederá siempre que el productor justifique haber efectuado el correspondiente desplazamiento.
- (2.) El caso de ocurrir el nacimiento en víspera de domingo o festivo se ampliará a tres días (para legalizar el nacimiento en Organismos Oficiales).
- (3.) Los trabajadores o las trabajadoras con hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo, según la opción efectuada de acuerdo con el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha hora de ausencia se podrá dividir en dos fracciones.

Se podrá sustituir este derecho por propia voluntad por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

- (4.) Se concederá un día por renovación de carnet de conducir, siempre que éste sea necesario para desempeñar en la Empresa su actividad laboral.
- (5.) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta de la Seguridad Social, tanto del médico de cabecera como de los especialistas, cuando no sea factible asistir a esas consultas fuera de las horas de trabajo.

Justificación de las licencias

1. El trabajador deberá avisar con la posible antelación a su mando inmediato al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia o permiso.

Para la obtención de licencia por matrimonio es preciso que el trabajador la solicite al menos con 10 días de antelación a la fecha del comienzo del disfrute, a fin de no producir entorpecimiento en la marcha de los servicios.
2. El trabajador deberá presentar justificación fehaciente del motivo alegado para el disfrute de la licencia concedida o a conceder.
3. En todos los casos de enfermedad grave se justificará mediante certificado médico, en que deberá constar específicamente la gravedad y necesidad de la presencia del productor junto al enfermo. No obstante tendrá la consideración de enfermedad grave toda hospitalización cuya duración sea superior a tres días.
4. En el caso de asistencia a consulta del médico de cabecera, el trabajador deberá presentar el correspondiente justificante extendido por aquel, certificando la efectiva asistencia a la consulta.

En el caso de asistencia a la consulta de un especialista, el trabajador deberá presentar el volante del médico de cabecera en el que se le envía al especialista correspondiente y la justificación de haber estado en la consulta del especialista.

El parte de justificación del médico de cabecera o especialista deberá indicar la hora de asistencia a la consulta y con la estampilla sellada, con el nombre del médico y su firma. En caso contrario la ausencia se considerará como falta injustificada a todos los efectos, después de haberse comprobado la no asistencia a la consulta.

Artículo 18º.

Vacaciones

Las vacaciones deben disfrutarse dentro del año correspondiente, para lo cual se procederá a su programación.

El trabajador podrá disfrutar de algunos de sus días de vacaciones fuera de la fecha programada, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, por causas justificadas, y previo aviso de 48 horas.

Si por fuerza mayor no pudieran disfrutarse durante el año las vacaciones, se tomarán los días pendientes, en la proporción que corresponda a los días realmente trabajados durante dicho año, en el siguiente. Se entenderá como casos de fuerza mayor: las bajas por accidentes, las bajas por enfermedad y necesidades del servicio y aquellas situaciones que dan derecho a licencias retribuidas.

Al personal sujeto a ciclo, se le abonará la nocturnidad y la gratificación por trabajo en domingo y festivo, si de acuerdo con el ciclo, de estar trabajando y no de vacaciones, hubiera tenido que trabajar de noche o en festivo.

CAPITULO IV

Retribuciones y Beneficios Sociales y Asistenciales

Sección 1ª. DISPOSICIONES COMUNES A TODOS LOS CENTROS

Artículo 19º.

Incremento Salarial

Para 1.990 y 1.991, el incremento salarial es el I.P.C. previsto para cada año, aplicado a los valores de 31 de Diciembre de 1.989 y 31 de Diciembre de 1.990, respectivamente.

En 1.990 el I.P.C. previsto es el 6 %, por tanto, este porcentaje será el incremento salarial para el citado año.

Para 1.991 se aplicará el I.P.C. previsto, por el Gobierno o por los Presupuestos Generales del Estado, para el citado año. En su defecto, las partes firmantes de este Convenio se reunirán al solo efecto de fijar el I.P.C. previsto para 1.991 en la primera semana del mes de Enero de dicho año.

Debido a que el I.P.C. real para 1.989 ha sido superior en 3,9 % al estimado para el citado año, procede la revisión de las tablas y valores salariales, suplidos y beneficios sociales y asistenciales, con el incremento del citado 3,9 % a sus valores de 31 de Diciembre de 1.988. A estos nuevos importes de 1.989 se les aplicará el 6 % de incremento salarial pactado para 1.990.

Cuando se conozca la sentencia firme de Conflicto Colectivo sobre interpretación de la cláusula de revisión (Art. 21 del Convenio 87-88-89) y si tuviera consecuencias económicas, estas no afectarán a las tablas y valores pactados para éste y futuros convenios. Solo tendrán efecto al objeto de determinar las diferencias que se pudieran producir con los valores aplicados durante 1.988 y 1.989. Esta diferencia, si procediera, se abonaría en un solo pago, al mes siguiente de la sentencia firme.

Con independencia a lo expuesto en el párrafo anterior, también se acuerda que si la citada sentencia tuviera consecuencias económicas, las tablas y valores salariales, suplidos y beneficios sociales y asistenciales, vigentes al 31-12-1.991, se incrementarán en un 1,8 %, todo ello previo a la iniciación de la negociación del nuevo convenio colectivo.

Artículo 20º.

Revisión Salarial

Cuando el I.P.C. de carácter general establecido por el Instituto Nacional de Estadística fuese superior al 6 % en 1.990 se efectuará una revisión salarial por la diferencia entre el I.P.C. real y el 6 % con efecto 1 de Enero.

De esta forma queda garantizado al menos como incremento de este Convenio el I.P.C. real, sobre las tablas y valores indicados en el artículo anterior, más los dos puntos de productividad que se fija en el artículo siguiente.

Cuando aún no expirado el año, el I.P.C. real superase en 1,5 al 6 %, se procederá a una revisión provisional, a cuenta de la definitiva, de un punto, que se abonará en ese momento, de una sola vez por los meses transcurridos, sin perjuicio de continuar abonándose en los meses sucesivos, también a cuenta, ese punto.

Este abono a cuenta de revisión no implicará la modificación de las tablas y valores salariales que lo serán al practicarse la revisión definitiva.

Con estos mismos criterios, y de acuerdo con el I.P.C. previsto que se fije para 1.991, se efectuará la revisión de dicho año.

La revisión salarial definitiva se abonará en una sola paga en el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 21º.

Incremento de la Productividad

La Empresa acepta un aumento de 2 puntos sobre el incremento acordado en el artículo 19 con el compromiso de la Dirección y los representantes de los trabajadores de potenciar todas las medidas que necesario fueren para aumentar la productividad y por tanto rebajar costes de operación.

Lógicamente, este compromiso se concretará en la búsqueda de soluciones adecuadas en cada caso concreto y a las necesidades de cada momento y serán negociadas, bajo los principios de diligencia y buena fe, de acuerdo con el espíritu y la letra de la legislación vigente y el Plan de Organización.

En caso de desacuerdo, ambas partes podrán acudir a los organismos competentes.

Artículo 22º.

Personal de Retribución Diaria

- Salario Base: Son los establecidos en este Convenio para cada categoría profesional.
- Calificación de puestos: Se percibirá por día de asistencia al trabajo, en la cuantía que corresponda a su nivel de puesto de trabajo.

La suma de ambos conceptos integran el salario Convenio ó Valoración.

En los Anexos, que como integrantes de este Convenio se aprueban, se determinan los salarios base de cada categoría y la calificación de cada nivel. Se especifica la cantidad teórica a percibir por año.

En las cuantías totales de los cuadros Anexos, están integrados los aumentos que implica este Convenio.

Anexo I Centro Río Tinto
Anexo II Centro Huelva

Artículo 23º.

Personal de Retribución Mensual

- Salario Base: Son los establecidos en este Convenio para cada categoría profesional.

- Complemento puesto de trabajo o de Convenio o de valoración: Es la parte de retribución correspondiente a la diferencia entre el total del salario valoración o Convenio correspondiente a cada nivel y el salario base.

En los Anexos que se aprueban como partes integrantes de este Convenio se establecen salarios base, complementos valoración o puesto de trabajo o Convenio y salarios valoración o Convenio correspondientes a cada nivel.

Estos trabajadores percibirán su salario en proporción a los días de trabajo asistidos durante el mes.

En las cuantías totales de los cuadros Anexos, están integrados los aumentos que implica este Convenio.

Anexo I Centro Río Tinto
Anexo II Centro Huelva
Anexo III Centro Madrid

Artículo 24º.

Antigüedad, Nocturnidad y Plus de Interior

1.- El módulo para el cálculo y abono del complemento de antigüedad continuará siendo el salario base, siendo su cuantía del 5 % para cada quinquenio.

2.- El cálculo de la nocturnidad es el mismo de la hora extraordinaria con dos diferencias:

- De la base del cálculo de la hora ordinaria se omite en el numerador la nocturnidad.
- Multiplicando el precio hora ordinaria obtenido por 0,20 obtenemos el plus de nocturnidad.

3.- Todo el personal que trabaje en labores de minería subterránea percibirá un plus de interior igual al 15 % de su salario

de valoración así como del complemento ad personam si lo tuviese.

Artículo 25º.

Horas Extraordinarias. Cálculo

La fórmula de cálculo será la siguiente:

1. Personal de Remuneración Diaria

a) Numerador: La suma de los siguientes conceptos:

- 1º Salario Base x día trabajado más festivo.
- 2º Sexta parte del producto obtenido en el número 1.
- 3º Número de quinquenios x 5 por 100 de la suma de los resultados de los números 1 y 2.
- 4º Calificación de Puesto de Trabajo x día trabajado.
- 5º Gratificación domingo x domingo y festivo trabajados.
- 6º Nocturnidad x noche trabajada.
- 7º Complemento título Personal.
- 8º Importe prima sustitución.
- 9º Plus Interior, excepto la parte correspondiente al Plus desplazamiento.
- 10º Prorrata pagas extras.

b) Denominador:

40 horas/6 x número de días laborables mes.

El precio hora así obtenido será incrementado en un 75 %.

2. Personal de Remuneración Mensual

a) Numerador: La suma de los siguientes conceptos:

- 1º Salario Base Mensual.
- 2º Complemento Valoración o puesto de Trabajo o Convenio.
- 3º Número de quinquenios x 5 por 100 del Salario Base Mensual.
- 4º Complemento título personal.
- 5º Gratificación domingo x domingo y festivos trabajados.
- 6º Nocturnidad por noche trabajada.
- 7º Importe prima de sustitución.
- 8º Plus Interior, excepto la parte correspondiente al Plus de desplazamiento.
- 9º Prorrata pagas extras.

b) Denominador:

25 días laborables x 6,666 = 166,65 horas.

El precio hora así obtenido será incrementado en un 75 %.

Artículo 26º.

Trabajos en domingos y festivos

Por los domingos y festivos trabajados se percibirá una gratificación de 2.542 Pesetas, no disfrutándose de descanso compen-

satorio por los festivos trabajados, abonándose las horas de dichos festivos como si de extraordinarias se tratasen.

En los domingos y festivos regirá el mismo horario establecido para los días laborables y seguirán sin abonarse las cantidades que en su día se abonaban como horas extras en concepto de cumplimiento de deber religioso.

El equipo de Operación de Corta Atalaya, así como aquellos casos excepcionales que a la fecha de la firma del Convenio realizaban una jornada dominical de siete horas, seguirán ese mismo régimen.

Artículo 27º.

Gratificaciones de Julio y Diciembre

En la primera quincena de cada uno de estos meses, la Empresa abonará una gratificación igual al Salario Teórico Mensual del nivel que cada trabajador tenga reconocido y que estará integrado para el personal de retribución diaria por el salario base, calificación puesto de trabajo, complementos a título personal, Plus Interior, referido a un mes de treinta días, veinticinco laborables y cinco festivos, más antigüedad, y para el personal de retribución mensual por el salario base, antigüedad, complemento valoración, o de puesto o de convenio, complemento a título personal, Plus Interior, de un mes. Ambas gratificaciones se abonarán a todo productor sin tener en cuenta las ausencias habidas, salvo en los casos de suspensión de contrato laboral por invalidez provisional, excedencia, privación de libertad, huelga y cierre empresarial, y de acuerdo con el salario del nivel que tenga reconocido el 30 de junio y el 30 de noviembre, respectivamente.

A los productores que ingresen, se reincorporen o cesen durante el año, estas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo de su permanencia en plantilla durante el 1 de enero al 30 de junio si se trata de la gratificación de julio y de 1 de julio al 31 de diciembre si se trata de la de Diciembre.

Artículo 28º.

Gratificación por trabajar los días 24, 25 y 31 de Diciembre y 1 de Enero

Al personal que trabaje en el segundo y tercer relevo de los días 24 y 31 de Diciembre, y en el primer relevo de los días 25 de Diciembre y 1 de Enero, se le abonará una gratificación en la siguiente cuantía:

- 2º Relevo días 24 y 31 de diciembre	3.700 Ptas.
- 3º Relevo días 24 y 31 de diciembre	18.000 Ptas.
- 1º Relevo días 25 de diciembre y 1 de enero	6.000 Ptas.

Artículo 29º.

Ayuda de vacaciones y Gratificación Fiestas Locales

1. La Ayuda de Vacaciones será de 85.306 Ptas., que se abonará sin tener en cuenta las ausencias habidas por en-

fermedad o accidente, siempre que el periodo a disfrutar sea igual o superior a 12 días de vacaciones.

En caso de necesidad justificada podrá abonarse la Ayuda de Vacaciones aunque no se disfruten los doce días que son preceptivos.

2. Con motivo de las Fiestas de San Roque en Rio Tinto, Colombinas en Huelva y San Isidro en Madrid, los productores percibirán por una sola vez al año la gratificación de 30.820 Ptas., que podrá ser anticipada a petición de los productores a partir de 1 de junio.
3. En caso de ingreso, incorporación o cese, se abonará en proporción al tiempo de permanencia en plantilla, sin tener en cuenta las ausencias habidas por enfermedad o accidente.
4. El trabajador que cause baja por jubilación percibirá la Ayuda de Vacaciones y Gratificación de Fiestas Locales en su total cuantía, sin considerarse el tiempo de permanencia en plantilla en el año que produce baja.

Artículo 30º.

Dietas

Si por necesidades laborales y previa autorización de la Empresa fuese preciso que el personal se desplazase a poblaciones distintas de aquellas en que habitualmente se preste servicio, se seguirán las siguientes normas:

- a) Se tendrá derecho a percibir una dieta de 2.780 Ptas., por el almuerzo o cena siempre que la persona de que se trató esté ausente de su domicilio a las 14 horas o 22 horas, según los casos.
- b) Si la persona desplazada, además de las comidas especificadas en el párrafo anterior precise de alojamiento percibirá una dieta de 7.907 Ptas., considerándose en ella las cantidades que hubieran podido corresponderle en concepto de tal alojamiento.
- c) No se tendrá derecho a las dietas, cuando los medios de locomoción y la distribución del horario permitan que se hagan las comidas en el domicilio.
- d) Los gastos de desplazamientos o medios de locomoción correrán a cargo de la Empresa.

Artículo 31º.

Ayuda Escolar

La Empresa de acuerdo con el régimen y condiciones actualmente en vigor en cada Centro, abonará a los productores por cada hijo que cursen estudios en un centro oficial y legalmente reconocido, con asistencia regular a clase, una ayuda cuya cuantía se especifica a continuación:

CURSO 1.990/91

- Preescolar 9.433 Ptas./Curso

CURSO 1.990/91

- Enseñanza General Básica	18.863	Ptas./Curso
- BUP, COU, F. Profesional	26.642	Ptas./Curso
- Estudios Universitarios	49.978	Ptas./Curso

En caso de estudios de Universitarios que no puedan cursarse en la zona de residencia y exija el desplazamiento de la vivienda paterna del hijo estudiante, se abonará una ayuda por desplazamiento cuya cuantía será de 31.357 Ptas./año.

En el Centro de Rio Tinto cuando se cursen estudios de Formación Profesional que no puedan seguirse en dicha localidad, se abonará la ayuda de desplazamiento en la cuantía y en las mismas condiciones indicadas en el párrafo anterior.

Para obtener esta ayuda será condición indispensable presentar certificado de estar matriculado y el de las notas obtenidas del curso anterior. En caso de BUP, COU y Formación Profesional, el hijo estudiante no podrá tener más de 25 años, y en caso de Estudios Universitarios no podrá tener más de 28 años.

Esta misma ayuda y en las mismas condiciones, salvo limitación de edad, se concederá a los productores que cursen estudios en centro oficial o legalmente reconocido, siempre que acrediten buen aprovechamiento.

Artículo 32°.

Protección a Minusválidos y Subnormales

1. A los trabajadores con hijos subnormales, reconocidos como tales por el Instituto Nacional de la Salud, que sean socios de la Mutualidad de Previsión Social para la Ayuda a Subnormales, la Empresa les abonará el 50 % de cada cuota anual, tipo D o E, previa presentación del recibo de abono de dicha cuota.
2. La cuantía de las ayudas a los trabajadores con hijos minusválidos o subnormales, será por cada hijo en esta circunstancia de 54.030 Ptas.

Estas ayudas se elevarán en el caso de que el hijo minusválido o subnormal curse sus estudios en un centro de enseñanza especial, a 75.417 Ptas.

Esta ayuda es incompatible con las ayudas de estudios establecidas en el artículo 31 de este Convenio.

Estas ayudas seguirán rigiéndose de acuerdo con el régimen y condiciones actualmente en vigor en cada Centro.

Artículo 33°.

Seguro de Vida

La Compañía tiene concertado, además de los seguros establecidos por la legislación social vigente, un Seguro de Vida a favor de los trabajadores en plantilla, cuyas cuantías serán las siguientes:

- A favor de productor soltero: 2.000.000 Ptas.
- A favor de productor casado, con/sin hijos: 3.000.000 Ptas.

- A favor de productor casado en posesión del título de familia numerosa: 3.500.000 Ptas.

Caso de fallecimiento por accidente, las cuantías anteriores, se duplicarán.

Este artículo en cuanto a las nuevas cantidades aseguradas entrarán en vigor una vez transcurrido un mes contando desde la firma de este Convenio, salvo antes de transcurrir dicho plazo pudiera modificarse la póliza colectiva en vigor, siguiendo mientras tanto las cantidades pactadas en el anterior Convenio.

Artículo 34°.

Premio de Constancia

Continúa en vigor un premio a cada productor que cumpla 25 o 30 años de servicio ininterrumpido a la Empresa, desde la fecha de su ingreso, de una mensualidad de salario teórico en el primer caso y de dos mensualidades en el segundo, que tuviera reconocido el 30 de octubre en que cumplierse dichos años de servicio.

El salario teórico es el definido en la regulación de la gratificación de julio y diciembre.

Caso de haberse producido extinción en la relación laboral, los años ininterrumpidos necesarios para percibir este premio se contarán a partir de la fecha del último ingreso.

Caso de suspensión de la relación laboral por excedencia voluntaria y otras causas de naturaleza análoga, este tiempo no se computará para ser acreedor al premio, pero no determinará la pérdida del tiempo de servicio prestado anteriormente a dicha situación.

Este premio se abonará en la Festividad de Santa Bárbara del año en que cumpla 25 o 30 años de servicio o en la fecha de cumplimiento, en cuyo caso será de acuerdo con el salario teórico de ese momento.

Artículo 35°.

Obras Sociales

En cada Centro de Trabajo una sola Comisión Paritaria Empresa-Trabajador administrará el Fondo Asistencial y el Fondo de Actividades Culturales y Deportivas, y determinará la cuantía de los préstamos según las cantidades que para cada Centro facilitará la Empresa, de acuerdo con la normativa expresada en los Convenios de 1.982.

Actividades Culturales y Deportivas

- Rio Tinto	3.808.590
- Huelva	2.856.454

Préstamos

- Rio Tinto	379.594
- Huelva	278.370
- Madrid	12.565

Las cantidades que se reintegren de la amortización de los préstamos, podrán aplicarse para conceder nuevos préstamos.

Durante la vigencia de este Convenio, la aportación del Fondo Asistencial será de 225 Ptas./mes a cargo de cada trabajador, y 450 Ptas./mes por trabajador cotizante al Fondo a cargo de la Empresa.

El aumento de las aportaciones al Fondo Asistencial, por parte de trabajadores y Empresa, se aprueba con el acuerdo de que la Comisión del referido Fondo intensificará el control de bajas por enfermedad, que realiza mensualmente, con el objetivo de no superar, y a ser posible reducir, el absentismo actual.

Artículo 36º.
Forma de Pago

El pago de los salarios se hará mediante su ingreso en la cuenta corriente de la entidad bancaria que el trabajador designe.

El resguardo de ingreso en banco equivaldrá a la firma del recibí de los productores en el recibo de los salarios, sin perjuicio del envío de los mismos.

A requerimiento de trabajadores afiliados en Centrales Sindicales, la Empresa descontará en nómina el importe de la cuota sindical correspondiente. A estos efectos, el trabajador interesado dirigirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que indicará con claridad la orden de descuento, cuantía de la cuota, Central a que ha de hacerse el ingreso, así como el número de la cuenta a que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical que proceda.

**Sección 2ª. DISPOSICIONES DE APLICACION
EN EL CENTRO DE RIO TINTO.**

Artículo 37º.
Complemento a título personal. Pacto 11-XI-76

Los trabajadores que en la actualidad perciben un complemento a título personal establecido en el punto 2º del apartado B de la base sexta del Pacto 11-11-76, continuarán con el mismo, incrementando su cuantía con los porcentos pactados en este Convenio y con los mismos criterios de aplicación que para el resto de los conceptos.

Artículo 38º.
Complemento a título personal para el trabajador que deje de prestar servicios en el interior

El personal de interior que en atención a las necesidades de reestructuración, organización y decisión de la Empresa deje de prestar servicios en el Interior percibirá una gratificación mensual de 7.000 Ptas. no revalorizable, no abonándosele el Plus de Interior.

Artículo 39º.
Plus Desplazamiento y Bocadillo

La cuantía de este plus es de 400 Ptas. por día efectivamente trabajado, no estando sujeto a cotización a la Seguridad Social por la propia naturaleza de suplido.

Artículo 40º.
Plus de distancia, espera y transporte

El Plus de distancia y plus de espera y transporte, incrementarán sus valores con los porcentos pactados en este Convenio y con los mismos criterios de aplicación que para el resto de los conceptos.

Artículo 41º.
Becas Régimen Interior

Para estas becas y para el curso 90/91, la Empresa pondrá a disposición la cantidad de 2.624.810 Ptas., que se distribuirán de conformidad con los requisitos, condiciones y procedimientos en vigor en la actualidad.

Artículo 42º.
Fondo Asistencia Social

La Comisión de Asistencia Social dispondrá la cantidad de 2.082.004 Ptas., para dedicarla a las obras sociales especificadas en el Reglamento de Régimen Interior en la que fué creada y de conformidad con el régimen y sistemas por él establecido.

Artículo 43º.
Pensiones a Viudas

La Empresa abonará mensualmente la cantidad de 10.000 Ptas. a aquellas viudas de trabajadores de R.T.M. que no obtuvieron pensión alguna de la Administración al fallecer éstos por accidente laboral o enfermedad profesional.

**Sección 3ª. DISPOSICIONES DE APLICACION
EN EL CENTRO DE HUELVA.**

Artículo 44º.
Complemento Resultante Aplicación Valoración

El complemento resultante aplicación valoración derivado del reajuste de las retribuciones del personal de remuneración mensual, operado como consecuencia de la actualización de la V.P.T., salvo reajustes posteriores por cambio de nivel, se aumentará cada año en el porcentaje pactado en este Convenio.

Estos complementos sólo serán absorbidos en caso de cambio o modificación de puesto, en la medida en que la diferencia de nivel que se produzca lo permita.

Artículo 45º.
Bono de llamada

Se abonará en llamada de emergencia:

- Importe Bono:
 - Por llamada 3.330 Ptas.
 - Por traslado (si es por medios propios) 845 Ptas.
- Horas Extras:
 - Dos horas extras garantizadas para compensar la intemppestividad de la llamada y dificultad de traslado.
 - Las horas extras de trabajo se computan desde la iniciación de la faena hasta su terminación in-situ.
- Suplido:
 - Plus domingo/festivo si la llamada coincidiera en dichos días.
 - Horas nocturnas. Se abonará a partir de las cuatro horas.
- Cómputo horas extras:
 - Las horas extras se computan por horas enteras desde la iniciación a la terminación del trabajo in-situ.
 - Las fracciones de horas se computarán como enteras a partir de la media hora.

Artículo 46º.
Garantía Mínima a Pensionistas en el Centro de Huelva

Los trabajadores que produzcan baja por jubilación o incapacidad permanente total, a partir de la firma de este Convenio, tendrán garantizado como mínimo la cantidad de 889.000 Ptas./Año, entre lo que le corresponda como pensión por la Mutualidad y el Complemento de la Empresa.

**Sección 4º. DISPOSICIONES DE APLICACION
EN EL CENTRO DE MADRID**

Artículo 47º.
Plus de Desplazamiento

La cuantía de este Plus será de 300 Ptas. por día efectivamente trabajado.

Artículo 48º.
Ayuda de Comida y Bocadillo

La cuantía de esta ayuda será de 775 Ptas. por comida durante el periodo de 15 de septiembre a 14 de junio, y de 125 Ptas. por

bocadillo durante el periodo 15 de junio a 14 de septiembre y se abonará por día efectivamente trabajado.

Artículo 49º.
Ayuda Económico

La ayuda de económico será de 6.563 Ptas. por año y trabajador.

CAPITULO V

Seguridad e Higiene

Artículo 50º.
Seguridad e Higiene

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan y coinciden en que es preciso potenciar políticas de prevención de los riesgos laborales para la salud del trabajador, evitando su generación, su emisión y su transmisión.

Para disminuir la siniestralidad laboral se potenciarán acciones formativas e informativas en defensa de la seguridad e higiene en el trabajo, potenciando los aspectos de vigilancia médica y epidemiológica por parte de los Servicios Médicos de Empresa, asimismo, en los Comités de Seguridad e Higiene se informará de los avances y estudios que están realizando en las áreas de Ergonomía y Medio Ambiente.

Las partes firmantes se ratifican en los objetivos de efectiva mejora de condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa correspondiente, aplicación de los Convenios de la O.I.T. sobre la materia y consultas de los representantes legales de los trabajadores en aspectos relacionados con la salud física y/o mental del trabajador.

La composición de los comités direccionales o de área, donde existan, será paritaria.

CAPITULO VI

Derechos Sindicales

Artículo 51º.
Derechos Sindicales

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal dispondrán en cómputo trimestral de las horas mensuales retribuidas que de acuerdo con el censo del centro les correspondan para el ejercicio de sus funciones de representación, según lo establecido en el artículo 68 apartado E, del Estatuto de los Trabajadores.

Las Centrales Sindicales podrán acumular en algunos de los miembros del Comité las horas de representación que correspondan a su candidatura, siempre que dicha acumulación sea superior al cómputo de un mes y que lo comuniquen con un preaviso de quince días con el fin de garantizar la cobertura de dicha ausencia.

Los Delegados Sindicales gozarán de los mismos derechos sindicales que los miembros del Comité de Empresa.

CAPITULO VII

Disposiciones Finales

**Artículo 52º.
Vinculación a la totalidad**

El presente Convenio constituye un todo orgánico, quedando las partes vinculadas al cumplimiento de su totalidad, por lo que no será válida cualquier aplicación, parcial o individualizada del conjunto, por lo que en el supuesto de que la Jurisdicción Laboral en el ejercicio de las funciones que le son propias no aprobara algunos de los puntos de este Convenio o modificara cualesquiera de los mismos, éste quedaría sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido.

Si en algún momento alguna de las cláusulas de este Convenio vulnerase cualquier disposición legal de carácter necesario, sería modificada en la medida necesaria para adaptarla al precepto de derecho necesario.

**Artículo 53º.
Derecho supletorio**

En las materias no reguladas en éste Convenio, las relaciones laborales se regularán por el Estatuto de los Trabajadores, Estatuto Minero y la vigente Ordenanza de Minas Metálicas y, además, en cada Centro, por los Convenios anteriores y Reglamento de Régimen Interno, con las modificaciones y peculiaridades acordadas en el Plan de Organización y demás disposiciones legales vigentes, así como las que se promulguen durante el ámbito de este Convenio.

**Artículo 54º.
Disposición Final**

Las percepciones de todo tipo existentes con anterioridad a la firma de este Convenio, así como las mejoras establecidas en el mismo, son absorbidas y compensables en cómputo anual con cualquier subida salarial establecida o que en un futuro se establezca por disposición legal.

RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

CENTRO RIOTINTO - CONVENIO 1.990

(8 % SOBRE 1.989)

SALARIOS BASE - CONVENIO 1.990

RIOTINTO

NOMINA MENSUAL	PESETAS		
	DIA	MES	AÑO
Técnicos			
Técnicos Especiales	70206	982982	
Analista Jefe	70206	982982	
Técnico de 1ª	64888	908432	
Técnico Organización de 1ª	64888	908432	
Técnico de 2ª	58059	815625	
Técnico de 3ª	50960	713444	
Administrativos			
Jefe de 1ª	74229	1039241	
Jefe de 2ª	66926	936963	
Analista de Informática	66926	936963	
Programador de Ordenador	62927	880974	
Oficial de 1ª	62927	880974	
Oficial de 2ª	58261	815655	
Operador de Ordenador	58261	815655	
Perforista Verificador	58261	815655	
Auxiliar	50956	713384	
Subalternos			
Subalterno de 1ª	50291	704070	
Subalterno de 2ª	48295	676128	
Subalterno de 3ª	47638	666935	
NOMINA DIARIA			
Jefe de Equipo-Mq.Locobectoras	1751	744247	
Oficial de 1ª.-Minero de 1ª	1724	732776	
Oficial de 2ª.-Mao. Pl. Aux.-			
Minero 2ª.- Palanquero	1603	681364	
Minero de 3ª	1588	674938	
Oficial de 3ª	1553	660709	
Avta.y Peon Espta.-Encendedor			
Vías y Obras	1511	642349	
Plus Desplaz.- Nomina Diaria	400		
Subalterno	400		
Plus Desplaz.- Nomina Mensual	2542		
Primas Domingos y Festivos	2760		
Primas y casa (Categoría)	2419		
.....	2079		
.....	2700		
24 y 31 de Diciembre. 2 Relievo			
21 y 31 de Diciembre. 2 Relievo	18000		
25 de Diciembre y 1 de Enero. 1 Relievo	6000		
Ayuda Vacaciones		95706	
Fiestas Locales		36820	
Gratificación Jornada Partida	745		
Ayuda Escolar			
Preescolar		4433	
E.G.B.		18863	
B.U.P. - C.O.U. - F. Profesional		26642	
Estudios Universitarios (8)		10072	

(*) Se incrementan 31.357 Ptas., cuando los estudios se cursan fuera de la Cuenca Minera.

Los Conceptos de :

- Antiquedad
- Nocturnidad
- Horas Extras
- Primas sustitución

por determinarse sobre las retribuciones básicas, experimentaran automáticamente el crecimiento de los conceptos sobre los que giran.

NOMINA DIARIA		TABLAS SALARIALES RIOTINTO										A/O 1.990	
NIVEL	1-0		2-0		3-0		4-0		5-0		6-0		
CATEGORIA	MES	A/O	MES	A/O	MES	A/O	MES	A/O	MES	A/O	MES	A/O	
JEFE EQUIPO MAQ. LOCOMOT.													
Sb.							1751	744247	1751	744247	1751	744247	
Cv.							2900	1015102	3084	1079362	3293	1152694	
Sv.								1759349		1823609		1896941	
MINERO DE 1a. OFICIAL DE 1a.													
Sb.	1724	732772	1724	732772	1724	732772	1724	732772	1724	732772	1724	732772	
Cv.	2344	820432	2532	886204	2717	950842	2900	1015102	3084	1079362	3293	1152694	
Sv.		1553204		1618976		1683614		1747874		1812134		1885466	
OF. 2a. H.P. AUX MIN. 2a Fog. PAL.													
Sb.					1603	681364	1603	681364	1603	681364	1603	681364	
Cv.					2717	950842	2900	1015102	3084	1079362	3293	1152694	
Sv.						1632206		1696466		1760726		1834058	
MINERO DE 2a. GUARDAFRENOS													
Sb.	1588	674938	1588	674938	1588	674938	1588	674938	1588	674938	1588	674938	
Cv.	2344	820432	2532	886204	2717	950842	2900	1015102					
Sv.		1495370		1561142		1625780		1690040					
OFICIAL DE 3a.													
Sb.	1555	660709	1555	660709	1555	660709	1555	660709	1555	660709	1555	660709	
Cv.	2344	820432	2532	886204	2717	950842	2900	1015102	3084	1079362			
Sv.		1481141		1546913		1611551		1675811		1740071			
P. ESP. ENC. CEL. TELEF. GUARDAB.													
Sb.	1511	642349	1511	642349	1511	642349	1511	642349	1511	642349	1511	642349	
Cv.	2344	820432	2532	886204	2717	950842	2900	1015102					
Sv.		1462781		1528553		1593191		1657451					

RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

CENTRO HUELVA - CONVENIO 1.990

(8 % SOBRE 1.989)

SALARIOS BASE - CONVENIO 1.990

HUELVA

NOMINA DIARIA

Jefe de Equipo	1924	817687
Oficial de 1a.-Espta. 1a	1899	807130
Oficial de 2a.-Espta. 2a.-M.Planta. Aux.	1800	756279
Oficial de 3a.-Espta. 3a	1761	748378
Peon Especialista	1721	731395

OTROS CONCEPTOS HUELVA - CONVENIO

Primas Domingos y Festivos	2540	
Ayuda Vacaciones		55306
Fiestas Locales		30820
29 y 30 de Diciembre. 2 Relieve	5700	
29 y 30 de Diciembre. 3 Relieve	18000	
29 de Diciembre y 1 de Enero. 1 Relieve	5000	
Bono de llamada	3330	
Bono de traslado	345	
Bratificación Jornada Partida	745	

NOMINA MENSUAL

PESETAS

DIA MES A/O

Técnicos

Analista Jefe	75950	1643336
Técnico de 1a	70624	988870
Técnico de 2a	64006	896079
Técnico de 3a	58406	817681

Administrativos

Jefe de 1a	79983	1119764
Analista de Informática	79983	1119764
Programador de Ordenador	68672	961412
Oficial de 1a	68672	961412
Oficial de 2a	64007	896094
Auxiliar	56705	793867

Subalternos

Subalterno de 1a	56078	784958
Subalterno de 2a	54040	756506
Subalterno de 3a	53384	747373

Ayuda Escolar

Preescolar	9455
E.S.P.	18863
E.U.P. - C.O.U. - P. Profesional	26642
Estudios Universitarios	19978

Los estudios Universitarios que no puedan cursarse en Huelva, incrementaran 31.357 Etas.

Los Conceptos de:

- Antigüedad
- Nocturnidad
- Horas Extras
- Primas sustitución

Por determinarse sobre las retribuciones básicas, incrementaran automáticamente el precio de los conceptos sobre los que giran.

TECNICOS		TABLAS SALARIALES HUELVA												A/D 1.990	
NIVEL		1		2		3		4		5		6		7	
CATEGORIA		MES	A/D	MES	A/D	MES	A/D	MES	A/D	MES	A/D	MES	A/D	MES	A/D
ANALISTA JEFE.															
Sb.		75953	1063336	75953	1063336	75953	1063336	75953	1063336	75953	1063336	75953	1063336	75953	1063336
Cv.		34652	485125	40826	571566	47002	658022	53178	744494	59350	830904	67760	948916	76205	1066867
Sv.		110604	1548461	116779	1634902	122954	1721358	129131	1807830	135303	1894240	143732	2012252	152157	2130203
TECNICO 1a.															
Sb.		70634	988870	70634	988870	70634	988870	70634	988870	70634	988870	70634	988870	70634	988870
Cv.		39971	559591	46145	646032	52321	732488	58497	818960	64669	905370	73099	1023382	81524	1141333
Sv.		110604	1548461	116779	1634902	122954	1721358	129131	1807830	135303	1894240	143732	2012252	152157	2130203
TECNICO 2a.															
Sb.		64006	896079	64006	896079	64006	896079	64006	896079	64006	896079	64006	896079	64006	896079
Cv.		46599	652383	52773	738824	58949	825280	65125	911751	71297	998162	83226	1116174	93732	1254125
Sv.		110604	1548461	116779	1634902	122954	1721358	129131	1807830	135303	1894240	143732	2012252	152157	2130203
TECNICO 3a.															
Sb.		58406	817681	58406	817681	58406	817681	58406	817681	58406	817681	58406	817681	58406	817681
Cv.		52199	730780	58373	817221	64548	903677	70725	990148	76897	1076559	85326	1194571	93732	1312522
Sv.		110604	1548461	116779	1634902	122954	1721358	129131	1807830	135303	1894240	143732	2012252	152157	2130203

ADMINISTRATIVOS		TABLAS SALARIALES HUELVA												A/D 1.990	
NIVEL		1		2		3		4		5		6		7	
CATEGORIA		MES	A/D	MES	A/D	MES	A/D	MES	A/D	MES	A/D	MES	A/D	MES	A/D
JEFE DE 1a. ANAL. INFORM.															
Sb.		79983	1119764	79983	1119764	79983	1119764	79983	1119764	79983	1119764	79983	1119764	79983	1119764
Cv.		30621	428697	36796	515138	42971	601593	49148	688066	55320	774477	63749	892488	72174	1010439
Sv.		110604	1548461	116779	1634902	122954	1721358	129131	1807830	135303	1894240	143732	2012252	152157	2130203
OFICIAL DE 1a. PROGR. ORDEN.															
Sb.		68672	961412	68672	961412	68672	961412	68672	961412	68672	961412	68672	961412	68672	961412
Cv.		41932	587049	48106	673490	54282	759946	60458	846418	66631	932828	75060	1050840	83485	1168791
Sv.		110604	1548461	116779	1634902	122954	1721358	129131	1807830	135303	1894240	143732	2012252	152157	2130203
OFICIAL DE 2a. OPER. ORDEN.															
Sb.		64007	896094	64007	896094	64007	896094	64007	896094	64007	896094	64007	896094	64007	896094
Cv.		46598	652368	52772	738809	58947	825265	65124	911736	71296	998147	79726	1116158	88151	1234110
Sv.		110604	1548461	116779	1634902	122954	1721358	129131	1807830	135303	1894240	143732	2012252	152157	2130203
AUXILIAR															
Sb.		56705	793867	56705	793867	56705	793867	56705	793867	56705	793867	56705	793867	56705	793867
Cv.		53900	754594	60074	841035	66249	927491	72426	1013962	78598	1100373	87027	1218385	95453	1336336
Sv.		110604	1548461	116779	1634902	122954	1721358	129131	1807830	135303	1894240	143732	2012252	152157	2130203

SUBALTERNOS		TABLAS SALARIALES HUELVA												A/D 1.990	
NIVEL		1		2		3		4		5		6		7	
CATEGORIA		MES	A/D	MES	A/D	MES	A/D	MES	A/D	MES	A/D	MES	A/D	MES	A/D
SUBALTERN0 1a.															
Sb.		56038	784538	56038	784538	56038	784538	56038	784538	56038	784538	56038	784538	56038	784538
Cv.		54566	763923	60740	850364	66916	936820	73092	1033291	79264	1109702	87694	1227714	96119	1345665
Sv.		110604	1548461	116779	1634902	122954	1721358	129131	1807830	135303	1894240	143732	2012252	152157	2130203
SUBALTERN0 2a.															
Sb.		54040	756566	54040	756566	54040	756566	54040	756566	54040	756566	54040	756566	54040	756566
Cv.		56564	791893	62738	878336	68914	964792	75040	1051263	81262	1137674	89692	1256686	98117	1373637
Sv.		110604	1548461	116779	1634902	122954	1721358	129131	1807830	135303	1894240	143732	2012252	152157	2130203
SUBALTERN0 3a.															
Sb.		53384	747373	53384	747373	53384	747373	53384	747373	53384	747373	53384	747373	53384	747373
Cv.		57221	801088	63395	887529	69570	973985	75747	1060456	81919	1146867	90548	1264879	98774	1382830
Sv.		110604	1548461	116779	1634902	122954	1721358	129131	1807830	135303	1894240	143732	2012252	152157	2130203

