

M^o DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

20400

RESOLUCION de 3 de julio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa «Exminesa», aplicable a los Centros de trabajo en Rubiales (Lugo), y estación de carga y oficinas de Villafranca del Bierzo (León).

Visto el texto del Convenio Colectivo para la Empresa «Exminesa», aplicable a los Centros de trabajo en Rubiales (Lugo) y estación de carga y oficinas de Villafranca del Bierzo (León), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 27 de junio de 1981, suscrito por las representaciones de la Empresa y la de sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir un ejemplar original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 3 de julio de 1981.—El Director general de Trabajo, Fernando Somoza Albardonedo.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA «EXMINESA» APLICABLE A LOS CENTROS DE TRABAJO EN RUBIALES (LUGO) Y ESTACION DE CARGA Y OFICINAS DE VILLAFRANCA DEL BIERZO (LEON)

I. Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito territorial*.—La aplicación del presente Convenio se extenderá a los Centros de trabajo de «Exminesa» en Rubiales (Lugo) y estación de carga y oficinas de Villafranca del Bierzo (León).

Art. 2. *Ambito personal*.—Las disposiciones del presente Convenio, afectan a todos los trabajadores, incluidos en su ámbito territorial que anteriormente se refieren con exclusión de aquellos puestos denominados de función directiva y mandos medios.

Art. 3. *Ambito temporal*.—La duración del Convenio será de un año, con inicio el 1 de enero y término el 31 de diciembre de 1981.

Art. 4. *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones pactadas en el presente, lo son con el carácter de globales e indivisibles. A pesar de ello, en el supuesto de que la autoridad laboral competente, observase que el establecimiento de algún aspecto parcial no se ajustara a derecho, éste será negociado por las partes, manteniéndose en sus propios términos el resto de lo pactado (en tanto en cuanto no resulte afectado por el aspecto parcial cuestionado).

Art. 5. *Garantías personales*.—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.

Art. 6. *Organización del trabajo*.—La organización práctica del trabajo, es facultad de la Dirección de la Empresa, quien la ejercerá con sujeción a la legislación vigente, y dando al Comité de Empresa la intervención que por ésta le sea reconocida, así como la que se le reconoce en el presente Convenio Colectivo.

II. Programación del trabajo

Art. 7. *Programación del trabajo*:

A) Mina (turnos discontinuos):

1. Tres equipos rotando con el siguiente sistema:

Turno de mañana: Seis días de trabajo (lunes a viernes a siete treinta horas, y seis treinta horas los sábados).

Turno de noche: Cinco días de trabajo a siete treinta horas día. Descanso sábado y domingo.

Turno de tarde: Cinco días de trabajo a siete treinta horas día. Descanso sábado y domingo.

2. Fiestas:

1 enero, Año Nuevo: Los tres relevos.

6 de enero, Reyes: Los tres relevos.

19 de marzo, San José: Los tres relevos.

16 de abril, Jueves Santo: Los tres relevos.

17 de abril, Viernes Santo, Los tres relevos.

1 de mayo, Fiesta del Trabajo: Los tres relevos.

13 de junio, Fiesta Local: Los tres relevos.

18 de junio, Corpus Christi: Los tres relevos.

25 de julio, Santiago Apóstol: Los tres relevos.

15 de agosto, Asunción: Los tres relevos.

9 de septiembre, Fiesta Local: Los tres relevos.

12 de octubre, Fiesta de la Hispanidad: Los tres relevos.

4 de diciembre, Santa Bárbara: Los tres relevos.

8 de diciembre, Inmaculada: Los tres relevos.

24 de diciembre, Nochebuena: Segundo y tercer relevo.

25 de diciembre, Navidad: Los tres relevos.

31 de diciembre, Nochevieja: Segundo y tercer relevo.

B) Jornada partida:

1. Cinco días a la semana de ocho treinta horas. Descanso sábado y domingo.

2. Fiestas:

1 de enero, Año Nuevo.

6 de enero, Reyes.

19 de marzo, San José.

16 de abril, Jueves Santo.

17 de abril, Viernes Santo.

1 de mayo, Fiesta del Trabajo.

13 de junio, Fiesta Local (sábado).

18 de junio, Corpus Christi.

25 de julio, Santiago apóstol (sábado).

15 de agosto, Asunción (sábado).

9 de septiembre, Fiesta Local.

12 de octubre, Fiesta de la Hispanidad.

4 de diciembre, Santa Bárbara.

8 de diciembre, Inmaculada.

24 de diciembre, Nochebuena, a partir de las trece horas;

25 de diciembre, Navidad.

31 de diciembre, Año Viejo, a partir de las trece horas.

C) Turnos continuados:

1. Cuatro equipos A-B-C-D, rotando con el siguiente sistema:

Turno de mañana: Siete días de trabajo y tres de descanso (sábado, domingo y lunes).

Turno de noche: Siete días de trabajo y dos de descanso (martes y miércoles).

Turno de tarde: Siete días de trabajo y dos de descanso (jueves y viernes).

2. Se interrumpe el proceso:

1 de enero: Primero, segundo y tercer relevo.

1 de mayo ó 13 de junio: Primero, segundo y tercer relevo.

9 de septiembre: Primero, segundo y tercer relevo.

4 de diciembre: Primero, segundo y tercer relevo.

24 de diciembre: Segundo y tercer relevo.

25 de diciembre: Primero, segundo y tercer relevo.

31 de diciembre: Segundo y tercer relevo.

Se considerarán horas extraordinarias las trabajadas en festivos, no domingos, abonándose las mismas como tales.

D) Turnos continuados sin interrupción:

Cuatro equipos A-B-C-D, rotando con el siguiente sistema:

Turno de mañana: Siete días de trabajo y tres de descanso (sábado, domingo y lunes).

Turno de noche: Siete días de trabajo y dos de descanso (martes y miércoles).

Turno de tarde: Siete días de trabajo y dos de descanso (jueves y viernes).

Se considerarán horas extraordinarias las trabajadas en festivos, no domingos, abonándose las mismas como tales.

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

E) Personal de limpieza:

1. Se trabajan cinco horas diarias de lunes a viernes.

2. Descansan los domingos y cada segundo sábado.

3. Fiestas: Las mismas que jornada partida.

Art. 8. *Vacaciones*.—Los trabajadores afectados por el Convenio tendrán derecho a disfrutar treinta días naturales de vacaciones retribuidas al año.

A) Calendario:

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

A-1. *Mina*: Durante un período de seis meses al año, del mes de mayo al mes de octubre.

A-2. *Jornada partida*: Durante un período de cuatro meses al año, del mes de junio al mes de septiembre.

A-3. *Lavadero y derivados*: Durante un período de ocho meses, del mes de marzo al mes de octubre de cada año.

B) Elección de fechas:

Dentro de los periodos señalados en la letra A anterior, las vacaciones se disfrutarán por riguroso orden de rotación, iniciándose el proceso para este primer año de implantación del sistema, partiendo de la asignación de vacaciones en el mismo efectuada.

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

C) Forma de disfrute:

C.1. Normalmente las vacaciones se disfrutarán completas de una sola vez, siendo fechas de comienzo de vacaciones, el primer día hábil de trabajo del mes de cada trabajador. En casos que venga exigido por la programación del trabajo o por necesidades personales justificadas, podrán disfrutarse parcializadas, en grupos de diez días naturales.

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

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

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

D) Retribución de las vacaciones y bolsa de vacaciones:

Durante el disfrute de las vacaciones anuales, se abonarán los conceptos fijos y una prima de asistencia de 80 pesetas día por día de vacación.

Asimismo, se abonarán al trabajador, por el concepto de «bolsa de vacaciones», una cantidad variable en función de los meses en que las vacaciones se disfruten con arreglo a lo siguiente:

Enero, febrero y noviembre: 10.000 pesetas.

Marzo y abril: 7.000 pesetas.

Mayo, octubre y diciembre: 4.000 pesetas.

Junio, julio, agosto y septiembre: Cero pesetas.

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

III. Conceptos retributivos

Art. 9. *Salario-base de calificación.*—Los conceptos salario-base, salario de calificación y plus de situación del Centro de trabajo, quedarán integrados en uno sólo, denominado salario-base de calificación, cuya cuantía para la vigencia del Convenio, se refleja pormenorizada por categorías profesionales, en el anexo número I, una vez efectuado el incremento de 9.000 pesetas lineales pactado.

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

Art. 10. *Complementos salariales.*

A) Complementos personales:

Antigüedad.—Complemento que atiende a los años de servicios prestados en la Empresa, y que se devengará por trienios, en base a una cantidad fija que para la vigencia de este Convenio, queda establecida en 1.140 pesetas el trienio. Se abonará por días naturales o mensualmente en catorce pagas.

B) Complementos de puesto de trabajo:

B-1. *Plus de dedicación.*—Consiste en una cantidad que se abona a aquellos trabajadores, a los que, por las características específicas de su puesto de trabajo no se puede precisar el principio o final de su jornada (por ejemplo, Conductores, que tienen que bajar o subir a la mina transportando personas fuera del horario establecido).

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

Su cuantía por la vigencia del Convenio será de 9.280 pesetas mes.

B.2. *Plus de turnos.*—Cantidad que se abona al personal sometido al régimen de trabajo a turno, mientras subsistan para el mismo las condiciones que determinen su aplicación y siempre que la actividad laboral se realice (abono por día trabajado).

Su cuantía será la siguiente:

a) Para el personal de turnos continuados: 500 pesetas por día de trabajo efectivo.

b) Para el personal de turnos no continuados: 100 pesetas por día de trabajo efectivo.

c) Para el personal de dos turnos: 150 pesetas por día de trabajo efectivo.

B.3. *Plus de nocturnidad.*—Se trata de un plus que se abonará al personal sometido a régimen de trabajo a turnos, para cuando le corresponda trabajar en el turno de noche en el horario que éste tenga en cada momento establecido.

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

En el supuesto de que un trabajador tenga que trabajar entre las veintidós horas y las seis horas, 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 cuatro.

Su cuantía queda establecida en 210 pesetas por día trabajado.

B.4. *Prima de trabajo en interior.*—Prima que se abona a aquellas personas que teniendo una valoración y destino en el exterior tengan que realizar horas de trabajo en el interior de la mina de forma esporádica.

La cantidad a abonar, según categorías, es la siguiente:

Peón, Peón Especializado y Oficial de tercera, 30 pesetas/hora.

Oficial de segunda y Oficial de primera, 35 pesetas/hora.

Jefe de Equipo y Mandos intermedios, 40 pesetas/hora.

Si el tiempo trabajado excede a cinco horas, se abonará la jornada completa.

B.5. *Prima Jefe de ruta.*—Cantidad que se abona a la persona a la que se designa como Jefe de ruta, en los autobuses de transporte del personal, y que se cobra en tanto en cuanto perdure tal circunstancia.

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

Su importe es de 200 pesetas por día de viaje.

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 diaria devengada mensualmente, y que como tal se perderá cualquiera que sea el motivo que provoque la falta de asistencia al trabajo.

Cuantía.—La cuantía mensual de la prima, sin penalización alguna, será igual a la resultante de aplicar 100 pesetas por cada día de asistencia.

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

Penalizaciones:

a) Una falta al mes, determina la pérdida de la cantidad correspondiente al día, cualquiera que sea su causa.

b) Dos faltas al mes, determinan la pérdida del 50 por 100 de la cantidad asignada al mes.

c) Tres faltas al mes, determinan la pérdida del 100 por 100 de la cantidad asignada al mes.

Cómputo:

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

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

c) En el período de vacaciones, se abonará la prima de asistencia a razón de 80 pesetas/día por treinta días de vacaciones.

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

C-1-2. *Anual:*

Concepto.—Se trata de una prima a la asistencia regular, consistente en una cantidad anual, a abonar en el mes de enero de cada año, en relación con la ausencia de faltas de asistencia durante el año natural anterior.

Cuantía.—La cuantía de la prima para el período considerado del 1 de enero al 31 de diciembre de 1981, será de 28.000 pesetas si se percibe en su integridad, o la cantidad que corresponda una vez aplicadas sobre esta cifra las penalizaciones que procedan.

Penalizaciones.—Una vez efectuadas las deducciones señaladas en el apartado siguiente (cómputo), las penalizaciones que se aplicarán a la prima de asistencia anual, serán las siguientes:

a) La percibirá en su integridad, cada trabajador que contabilice entre cero y diez faltas de asistencia al trabajo (de cero a 10).

b) La cobrará en el 50 por 100 de su cuantía, todo trabajador que contabilice entre once y quince faltas de asistencia al trabajo (de 11 a 15 faltas).

c) La perderá en su integridad, todo trabajador que contabilice más de quince faltas de asistencia.

Cómputo.—Se contabilizan como faltas de asistencia al trabajo al objeto de penalizaciones de la prima anual, cualesquiera faltas de asistencia que no se encuentren incluidas dentro de las siguientes excepciones:

- a) Permiso retribuido y no retribuido.
- b) Vacaciones.
- c) Accidente de trabajo que comporte hospitalización del trabajador superior a un día, o cuando, sin ese requisito, tenga consecuencias físicas apreciables (heridas y quemaduras de consideración, fracturas, etc.).
- d) Situación de incapacidad laboral transitoria, en cuyo curso se produzca la intervención quirúrgica del trabajador.

C-1-3. 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, como venía sucediendo hasta la fecha.

C-2. Horas extraordinarias:

Son las realizadas fuera de la jornada ordinaria de trabajo. Se abonarán con un recargo del 75 por 100. Serán abonadas con el recargo del 100 por 100 del precio de la hora normal a los trabajadores a turnos que tengan que realizar horas extraordinarias por espera del siguiente relevo. De cero a quince minutos: No se abonará nada. De quince a treinta minutos: Se abonará media hora. De treinta a sesenta minutos: Se abonará una hora.

Se aplicarán a mandos intermedios cuando hayan sido realizadas en domingo o fiestas no laborables.

Art. 11. Complementos extrasalariales:

A) Compensación del transporte para realizar horas extras en festivos:

A.1. Al personal que efectúe horas extras en festivo, y tenga que desplazarse hasta el lugar donde tiene la parada habitual el autobús u otro medio de transporte de personal de la Empresa, se le abonará el citado desplazamiento hasta el mencionado punto de parada, a 16 pesetas/kilómetro, o se le proporcionará el medio de transporte adecuado.

A.2. Cuando se tenga que utilizar el vehículo propio en desplazamientos hasta el Centro de trabajo, se abonará asimismo a razón de 16 pesetas/kilómetro.

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 de autobús en Centro de trabajo:

Tiempo de espera autobús en Centro de trabajo, cantidad a abonar en función del tiempo que pase de la hora teórica de salida del trabajo y la hora real, cuando el retraso exceda de quince minutos.

Se paga a prorrata del salario-base de calificación.

C) Plus de desplazamiento:

1. La dispersión de los trabajadores de la mina de Rubiales en un radio de 80 kilómetros determina la creación de un plus que venga diferenciado por la distancia al Centro de trabajo.

2. El plus de desplazamiento no implica en ninguna forma la admisión del plus de distancia contemplado en algunas Reglamentaciones u Ordenanzas de Trabajo y legislado por la Orden ministerial de 10 de febrero de 1958 y 4 de junio de 1958, que no está incluido en la Ordenanza de Minas Metálicas y por tanto no aplicables a esta Compañía, aun cuando en cualquier caso, lo absorbería y compensaría.

3. El plus de desplazamiento se fija en 135 pesetas para Ponferrada y en 178 pesetas para Lugo, disminuyendo en tanto como disminuya la distancia al Centro de trabajo.

Los trabajadores que viven fuera de la ruta de los autobuses percibirán el plus con arreglo a la distancia de Rubiales con el tope mencionado de 178 pesetas, manteniéndose en cada caso los pluses actualmente establecidos para las distintas localidades.

4. El plus de desplazamiento se devengará por días trabajados.

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

6. Sólo afectará a personas cuyo trabajo se realice en la mina de Rubiales, perdiéndose en caso de ser destinado a otro lugar.

Art. 12. Complemento de vencimiento periódico superior al mes.—A todo el personal afectado por el Convenio, se le abonarán dos gratificaciones extraordinarias, una de julio y otra de diciembre, cuya cuantía será el 100 por 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 quince días en el semestre correspondiente.

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

Art. 13. Forma de pago del salario.—El pago del salario, se efectuará mediante ingreso de su importe en la Entidad bancaria o Caja de Ahorros que el trabajador designe. El resguardo de ingreso en el Banco, equivaldrá a la firma de recibo 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 a 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

Art. 14. Ayudas a la formación:

A) Ayuda a hijos en edad escolar:

Cinco mil quinientas pesetas anuales, abonables en la nómina del mes de septiembre, por cada hijo de los trabajadores de «Exminesa» de cinco a dieciséis años, inclusive, que cursen algún tipo de estudios.

B) Ayuda de estudios a los propios trabajadores:

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

B.1. Estudios de EGB, BUP, COU, 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 concurran, se podrán conceder becas que cubran el 75 por 100 del coste de la enseñanza, hasta un máximo a abonar de pesetas 2.500 al 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.

B.3. Obligaciones que conlleva la ayuda de estudios:

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

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

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

Art. 15. Ayuda por hijos subnormales.—Importe mensual de pesetas 3.000 a cada hijo declarado subnormal o disminuido de los trabajadores de «Exminesa».

No se abona en las pagas extras.

Art. 17. Premio nupcialidad y natalidad.—Lo cobrarán todas aquellas personas que tengan una antigüedad en la Empresa no inferior a seis meses.

Once mil quinientas pesetas brutas por nupcialidad.
Seis mil quinientas pesetas brutas por natalidad.

Art. 17. Complemento en baja por accidente.—En los casos de baja por accidente de trabajo, la Empresa complementará las prestaciones abonadas por la Mutua correspondiente, hasta una cantidad igual a lo que representaría el 100 por 100 de los conceptos fijos.

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

Art. 18. Otras mejoras:

1. Desayuno gratuito, consistente en un café con leche a todo el personal de jornada partida.

2. Comida del mediodía al personal de jornada partida, al precio de 100 pesetas/comida.

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

4. A este mismo personal de turnos, se les facilitará bocadillo y 1/2 litro de leche, al precio de 40 pesetas/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 nevadas, el personal de la zona de la mina que acude a trabajar por sus propios medios no pudiese acudir al trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los conceptos fijos correspondientes al día no trabajado, solamente cuando el mismo se abone también al personal que utiliza el

servicio de autobuses, y que tampoco pudo llegar a la mina en los medios de transporte facilitados por la Empresa.

En caso de discrepancias, se discutirá el tema con el Comité de Empresa.

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

7.a) Todas las prendas de protección se entregarán en el almacén, excepto los buzos azules y toallas que se entregarán en vestuarios. Los buzos que se tengan que entregar fuera de los plazos fijados, también se entregarán en el almacén.

7.b) Para la entrega de una prenda nueva, será condición indispensable el entregar la correspondiente prenda vieja.

7.c) Cuando una prenda de protección no haya cumplido el plazo de duración fijado para la misma, o que habiéndolo cumplido no se disponga de la prenda vieja para su canjeo, será condición imprescindible el que en el vale que se entregue a almacén, firmado por un mando medio o superior, vaya aclarado el motivo de no poder entregarla. En caso contrario se deducirá de la nómina el importe de la prenda solicitada al productor correspondiente.

7.d) Las prendas a las que se fija una duración en principio, son las siguientes:

- Buzo de tela azul: Seis meses.
- Traje de agua: Dos años.
- Botas de goma: Seis meses.
- Botas de cuero: Un año.
- Guantes de cuero: Dos meses.
- Guantes plastificados: Un mes.

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

Art. 19. *Seguros de vida y accidente*.—Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tienen derecho a estar incluidos en la póliza general de seguro de vida y accidente que la Empresa contratará con la Aseguradora que estime conveniente.

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

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

Art. 21. *Pagas en servicio militar*.—A los trabajadores en situación de excedencia especial para servicio militar, se les abonarán las gratificaciones extraordinarias, en las mismas condiciones que si estuvieran trabajando.

Art. 21. *Anticipos*:

A) Anticipos sobre devengos:

Los trabajadores afectados por el Convenio, podrán solicitar anticipos, con un mínimo de antelación de cuarenta y ocho horas a las fechas de pago de los mismos, 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:

1. Su cuantía por trabajador, será como mínimo, el equivalente a dos meses de salario base de calificación.
2. La devolución se efectuará en fracciones iguales durante los doce meses naturales siguientes a su percepción, sin cobro de intereses.
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.
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 5.000.000 de pesetas.
5. Mensualmente, la Empresa facilitará al Comité de Empresa información relativa al estado de amortizaciones y nuevas peticiones.
6. En el plazo de treinta días desde la firma del Convenio, se confeccionará conjuntamente por Empresa y Comité de Empresa un reglamento de concesión de los anticipos regulados en este apartado.

V. Permisos

Art. 22. *Permisos retribuidos*:

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

A) En caso de nacimiento de hijo: Dos días 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, cónyuge y hermanos, dos días naturales.

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

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

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

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

2. *Permisos no retribuidos*.—Los trabajadores tendrán derecho a tres días al año, alternos o consecutivos, de permiso no retribuido, sin justificar y previa solicitud a la Dirección.

Si razones importantes lo imposibilitaran, se concederán en las fechas 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. Provisión de vacantes

Art. 23. *Proceso a seguir para cubrir vacantes o puestos de nueva creación*.—Cuando a juicio de la Empresa se haga necesario cubrir una vacante o crear una nueva plaza en los Centros de trabajo afectados por el Convenio, se sacará a concurso en las siguientes condiciones:

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

2. El Comité de Empresa, deberá ser informado de las vacantes que se produzcan en el Centro de trabajo, y nombrará en cada caso, un representante, que, en su caso, supervise el sistema de elección y fijación de las condiciones.

3. Se eliminarán las personas que no cumplan las condiciones que exige el puesto de trabajo.

4. Se pedirá informe a los diferentes Departamentos en cuanto a capacidad, rendimiento, absentismo y comportamiento laboral.

5. Se realizarán los exámenes, pruebas profesionales y psicotécnicas.

6. En igualdad de condiciones, se observará el siguiente orden:

a) Disminuidos físicos, con un tipo de incapacidad reconocida por la Comisión Técnica Calificadora, que les posibilite para la realización del trabajo concreto a prestar en el puesto vacante a cubrir.

b) Antigüedad, línea de carrera.

c) Dentro de la antigüedad, línea de carrera el personal perteneciente a la misma sección que el puesto vacante.

7. Cuando no existan personas dentro de la Empresa que puedan promocionar, los puestos vacantes se cubrirán de acuerdo con lo enumerado en el punto 5, teniendo preferencia en igualdad de condiciones los trabajadores residentes en la zona de ubicación de cada uno de los Centros de trabajo.

VII. Desplazamientos, traslados y viajes

Art. 24. *Desplazamientos*:

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 tres meses, el trabajador tendrá derecho a cuatro días laborables por cada tres meses de desplazamiento, siendo los gastos de viaje por cuenta de la Empresa en el medio de transporte señalado por «Exmínesa» en cada caso.

3. Los días de viaje, no se computarán ni a efectos de estancia en el domicilio habitual, ni a efectos del 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 pacten 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 desplazamiento.

Art. 25. *Traslados*. Se consideran como tales los que impliquen 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.

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

1. Un máximo de cinco días laborables de permiso a salario base de calificación, para búsqueda de vivienda y traslado de la familia y enseres, estando incluidos en estos días, los previstos en el artículo 23, B, y devengado en los mismos derecho a dietas.
2. Abono de los gastos de transporte propio y de su familia, así como los de mobiliario y enseres, y dietas completas hasta un máximo de diez 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 100.000 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 de indemnización, el equivalente a cuarenta y cinco días de salario por cada año de antigüedad, con el tope de tres anualidades y media de salario.

Art. 26. Viajes:

A) Normas:

Instrucciones generales:

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

En casos 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 cuarenta y ocho 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 consideran dos modalidades:

- a) Gastos pagados.
- b) Liquidación por dietas.

a) Gastos pagados.—Se aplicará esta modalidad al personal cuando se trate de viajes fuera de España o en aquéllos que la salida y el regreso se realicen en el mismo día.

b) Liquidación por dietas.—A todo el personal en viajes a cualquier punto de España que no tengan salida y llegada en el mismo día.

Factores que se consideran en la liquidación por dietas.

b.1. Medios de locomoción:

b.1.1. Transporte públicos.—Se fijarán los medios que pueden ser utilizados y la clase en que se puede viajar.

b.1.2. Vehículo de la Empresa, mediante autorización de quien corresponda, por urgencia del servicio.

b.1.3. Vehículo propio, previa autorización de quien corresponda. Se debe considerar la conveniencia de que el vehículo esté asegurado a todo riesgo.

Los gastos de locomoción serán abonados aparte, adjuntándose en todo caso los billetes cuando se trate de transportes públicos, justificación de gastos (gasolina mantenimiento) en vehículos de la Empresa y autorización de utilización de vehículo propio cuando se haya realizado en 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.2.2. Más de un mes.—Se aplicarán las mismas normas del artículo 25.5.

C) Dietas:

Todo el personal afectado por este Convenio. España: 3.500. Extranjero: Gastos a justificar.

Los kilómetros realizados en vehículo propio, serán abonados a 16 pesetas/kilómetro.

Previa autorización, se podrá utilizar cualquier tipo de transporte.

Regularización de las dietas:

Cubrirán los gastos de hospedaje y estancia, así como los de transporte urbano y otras exigencias menores. No cubrirán

por tanto los desplazamientos que hubiera de realizar fuera del casco urbano, como aeropuertos 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 por 100 de su dieta por no haber hospedaje apropiado, se le abonará la diferencia entre el precio del hotel y el 40 por 100 de la dieta correspondiente. A este efecto se considerará hospedaje apropiado al 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 por 100 de su dieta diaria.

Gastos a justificar:

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

Desplazamientos a aeropuertos y lugares alejados del casco urbano.

Conferencias telefónicas oficiales.

Telegramas oficiales.

Facturaciones de herramientas.

Otros no previstos en tanto se encuentre, son gastos necesarios para el debido desempeño del servicio.

VIII. Derechos sindicales

Art. 27. Principios generales.—En los Centros de trabajo afectados por el presente Convenio, se reconoce y ampara el ejercicio de los derechos sindicales que estén o pudieran estar vigentes, siempre en el marco del pleno derecho y libertades que la legislación vigente garantiza.

Art. 28. Del Comité de Empresa.

1. El Comité de Empresa es el máximo órgano de representación colegiada del personal en el Centro de trabajo.

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

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

La retribución de las horas sindicales, se efectuará abonando los conceptos fijos si las mismas se utilizan fuera del Centro de trabajo, y los conceptos variables que procedan, si fueron utilizadas dentro del Centro de trabajo.

3. Quedarán excluidas del conjunto de estas horas, las utilizadas cuando el Comité o alguno de sus miembros se encuentren en Comisión de trabajo o representación del mismo ante Organismos oficiales, siendo previamente citados al efecto; entendiéndose que «comisión de trabajo» se refiere, en relación excluyente de otras a las situaciones siguientes: Negociación del Convenio Colectivo, Comisión de seguimiento del mismo, Comisiones Mixtas, que específicamente sean creadas a efectos concretos, asistencia al Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo, así como las reuniones a celebrar entre Dirección y Comité, solicitadas por la Dirección.

4. El Comité de Empresa podrá utilizar su crédito de horas sindicales, comunicando el hecho con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas a la Dirección de la Empresa, cuando se trate de la consideración de asuntos normales o de trámite.

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

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

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

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

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

6. Los miembros del Comité de Empresa podrán informar a título personal y a un trabajador concreto de determinadas cuestiones de su interés, dentro de las horas de trabajo, sin producir interrupciones en el proceso productivo.

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

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

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

Art. 29. Derechos de reunión y asamblea.

1. 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 cuarenta y ocho horas.

2. El tiempo disponible para la realización de 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 (una hora por el mediodía y media hora por la noche).

3. Con el objeto de no distorsionar el horario de trabajo establecido en los distintos turnos, las asambleas se celebrarán en los cambios de turno del mediodía y de la noche.

Art. 30. Sala de Juntas.—La Empresa se compromete a poner a disposición del Comité de Empresa la Sala de Juntas para la celebración de sus reuniones, advirtiéndose a la Empresa de la necesidad de su utilización con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

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

Art. 32. Secciones Sindicales.—Se reconoce la existencia de Secciones Sindicales en la Empresa, con arreglo a los siguientes puntos:

1. Es condición imprescindible para que se produzca el reconocimiento, el que la Central Sindical que se trate de reconocer, tenga un afiliado como mínimo formando parte como miembro electo del Comité de Empresa.

2. El reconocimiento de la Sección Sindical estará condicionado no sólo a la pertenencia actual de alguno de sus afiliados al Comité de Empresa, sino también a la permanencia en el mismo, cesando automáticamente el reconocimiento en el momento en que una determinada Central Sindical no tuviese ningún afiliado formando parte de aquel organismo.

3. Las Secciones Sindicales reconocidas en los términos señalados en los apartados anteriores, no tendrán derecho específico alguno, salvo el de representar en la Empresa a su respectiva Central Sindical, a través de un miembro del Comité de Empresa, excepto la utilización del tablón de anuncios y la reunión en el local del Comité de Empresa, previa conformidad de éste, y fuera de las horas de trabajo.

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, así como a percibir la recaudación de aquéllas en los locales de la Empresa, cuando no estuviere establecido tal sistema.

IX. Seguridad e higiene

Art. 34. Comité de Seguridad e Higiene.

1. Creación del Comité de Seguridad.

2. Creación de la Comisión de Seguridad e Higiene, que estará compuesta por ocho miembros elegidos por el personal en cada relevo.

3. El Secretario del Comité de Seguridad e Higiene será nombrado por el Comité de Empresa, siendo miembro del Comité de Empresa.

4. El pleno del Comité de Seguridad e Higiene reunido y por acuerdo mayoritario, podrá parar un tajo hasta que se subsane la circunstancia a que haya obligado el parar el tajo.

5. Cada Centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará al registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posterior análisis por los Servicios de Seguridad e Higiene del Ministerio de Trabajo. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

6. Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el punto anterior, sea declarado insalubre y provisionalmente, debiéndose en todo caso fijarse un plazo determinado para la desaparición de ese carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

7. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán, evitando: 1.º, su generación; 2.º, su emisión; 3.º, su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

8. 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.

9. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a adoptar las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

10. Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, éste podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

11. Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre la tecnología y demás aspectos de proceso productivo que sea necesario para el conocimiento de los riesgos que afecten a la

salud física y mental del trabajador. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de prevención.

12. Los trabajadores tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente de trabajo y sobre su estado de salud incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se les efectúe y a que estos resultados le sean facilitados.

13. El Comité de Seguridad e Higiene podrá requerir para aquellos puestos donde hubiera riesgos para la salud presuntos o demostrados que se le adopten medidas especiales de vigilancia.

14. Aquellos trabajadores que por sus condiciones de mayor exposición a riesgos, o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

15. El Comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los servicios de medicina, seguridad e higiene en el trabajo de las Empresas, a fin del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y de todos los aspectos relacionados por la protección de la salud del trabajador.

16. La información recogida en estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección a la salud del trabajador.

17. El Comité de Seguridad e Higiene será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opinión y dictamen sobre el mismo.

18. El Comité de Seguridad e Higiene deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tenga repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

19. Hacer un reajuste de representantes por parte de los trabajadores en el Comité de Seguridad e Higiene, en función de las zonas de mayor peligrosidad, quedando así:

Mina, cinco representantes por parte de los trabajadores en el Comité de Seguridad (uno por relevo, un Electricista mantenimiento interior y uno del equipo de voladuras).

Lavadero, dos representantes.

Mantenimiento exterior, un representante.

20. Que los componentes del Comité de Seguridad, cuando tengan reuniones y no les coincida el horario con el de su turno de trabajo, tengan libre el día y la asistencia a las reuniones que sea obligatoria.

21. Que de los partes del Vigilante de Seguridad sea entregada una copia al Comité de Seguridad.

22. Que el representante del Comité de Empresa en el Comité de Seguridad e Higiene será Jesús García de Arriba y suplente Jesús Chao Núñez.

23. La Empresa organizará cursos sobre seguridad e higiene a todo el personal y a todos los niveles y mientras tanto las normas existentes sobre seguridad se harán cumplir a todos los niveles y con el máximo rigor.

Art. 35. Reconocimiento médico.

1. A través de los Servicios Médicos de Empresa o de los de la Mutua 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 de tórax, y análisis de sangre, encaminado este último a la investigación del nivel de plomo por el método de absorción atómica.

2. Del resultado de estos parámetros, podrán derivarse otras investigaciones, cuando así se estimara conveniente por el Servicio Médico de 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 para su examen.

X. Disposiciones finales

Art. 36. Comisión de vigilancia y seguimiento.—Para la resolución de cuantas discrepancias pudieran surgir de la aplicación e interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio, así como para la vigilancia de su cumplimiento, se crea una Comisión Paritaria de vigilancia y seguimiento, que está integrada por tres personas por cada una de las respectivas representaciones:

Por la representación social, tales personas son:

José Fernández Casas.
José Luis Pérez Fernández.
Ángel Ferreiro Buján.

Por la representación empresarial:

Manuel Sáez Tienza.
Jesús Río Sánchez.
Juan Manuel Manrubia Conesa, y
Daniel Fernández Fernández, como suplente.

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

Art. 37. Denuncia del Convenio.—La denuncia del Convenio, se efectuará por cualquiera de las 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.

Art. 38. *Retroactividad económica*.—Con independencia del momento de la firma del Convenio, tendrán efecto retroactivo al 1 de enero de 1981, los siguientes conceptos económicos:

Salario base de calificación.
Plus de nocturnidad.

Prima de hora interior.
Prima de asistencia al personal de limpieza.
Horas extraordinarias de los festivos no domingos trabajados por el personal de turnos continuados.
Bolsa de vacaciones.
Dietas.

Art. 39. *Legislación supletoria*.—Para lo previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Minas Metálicas, y a las disposiciones generales vigentes.

ANEXO I
Tablas salariales

Categorías profesionales	Nivel A	Nivel B	Nivel C
VALORES UNITARIOS DIA			
<i>Grupo laboral: Obreros Mina</i>			
Peón	2.086	2.146	2.206
Peón especialista	2.216	2.276	2.328
Ayudantes varios, Operador c. s., Operador Machacadora y Señalista (no incluido Ayudante de Barrenista)	2.286	2.346	2.406
Ayudante de Barrenista y Conductor de «Land Rover»	2.366	2.426	2.486
Maquinista de Locomotora, Viero y Tubero	2.486	2.556	2.626
Palista de 2. ^a , Sondista de 2. ^a y Operador Relleno	2.526	2.596	2.666
Carpintero, Albañil, Barrenista de 2. ^a y Gunitador de 2. ^a	2.646	2.716	2.786
Sondista de 1. ^a «D»	2.746	2.826	2.906
Sondista de 1. ^a «Robbins»	2.806	2.886	2.966
Palista de 1. ^a	2.846	2.926	3.006
Barrenista de 1. ^a y Jefe de Equipo	2.936	3.016	3.106
<i>Grupo laboral: Mantenimiento Interior</i>			
Peón	2.086	2.146	2.206
Peón especialista	2.216	2.276	2.328
Oficial de 3. ^a	2.346	2.416	2.476
Oficial de 2. ^a	2.486	2.556	2.626
Oficial de 1. ^a	2.646	2.716	2.796
Oficial de 1. ^a y Jefe de Equipo	2.936	3.016	3.106
<i>Grupo laboral: Mantenimiento Exterior y Lavadero</i>			
Mujer de Limpieza y Ayudante de Cocina	1.826	1.866	1.916
Encargada de Limpieza	1.866	1.916	1.966
Peón	1.936	1.976	2.026
Peón especialista	2.036	2.086	2.136
Oficial de 3. ^a y Especialista de 3. ^a	2.146	2.206	2.256
Oficial de 2. ^a y Especialista de 2. ^a	2.276	2.326	2.386
Oficial de 1. ^a , Especialista de 1. ^a y Maquinista de Extracción	2.406	2.466	2.536
Oficial de 1. ^a Jefe y Especialista de 1. ^a Jefe de Equipo	2.576	2.646	2.716
<i>Grupo laboral: Subalternos</i>			
Ayudante de Ordenanza	45.200	46.060	46.920
Mozo de Almacén y Ordenanza	58.260	59.640	61.020
Almacenero de 2. ^a , Guarda Jurado de 2. ^a y Telefonista de 2. ^a	61.720	63.230	64.750
Almacenero de 1. ^a y Guarda Jurado de 1. ^a	65.130	66.790	68.440
Conductor Oficial de 1. ^a	68.860	70.390	72.470
Cocinera	67.320	69.070	70.810
Cocinera Gobernanta	74.690	76.730	78.770
<i>Grupo laboral: Administración-Contabilidad, Personal-Proceso de Datos</i>			
Aspirante	39.830	41.620	—
Auxiliar en Formación	47.580	48.540	49.490
Auxiliar Administrativo y Auxiliar Operador Perforista	58.280	59.640	61.020
Oficial de 2. ^a Administrativo y Operador Perforista	64.200	65.820	67.440
Oficial de 1. ^a Administrativo y Operador Programador	67.850	69.610	71.380
Jefe de 2. ^a Administrativo y Program. Analista Proceso de Datos	74.690	76.730	78.770
Jefe de 1. ^a Administrativo y Analista Proceso de Datos	80.600	82.870	85.150
<i>Grupo laboral: Técnicos no Titulados</i>			
Aspirante	41.620	43.770	—
Auxiliar en Formación	47.580	48.540	49.490
Calculador, Auxiliar Organización y Auxiliar Laboratorio	58.250	59.640	61.020
Auxiliar Topógrafo	61.950	63.590	65.120
Delineante de 2. ^a , Técnico Organización de 2. ^a y Analista de 2. ^a	65.450	67.120	68.790
Topógrafo de 2. ^a	70.040	71.890	73.740
Delineante de 1. ^a , Técnico Organización de 1. ^a y Analista de 1. ^a	69.200	71.020	72.840
Topógrafo de 1. ^a , Analista de 1. ^a Jefe de Equipo y Delineante de 1. ^a Jefe de Equipo	74.210	76.230	78.250
Topógrafo de 1. ^a Jefe de Equipo	79.290	81.510	83.740
<i>Grupo laboral: Técnicos Especialistas</i>			
Jefe Sala de Dibujo, Jefe de Sección Organización, Jefe de Guardas Jurados y Ayudante de Seguridad	83.120	85.490	87.870
Técnico Exploración y Técnico Organización	87.080	89.610	92.140
Jefe de Equipo Servicios Especiales	74.150	76.230	78.250
Jefe de Obras y Transportes y Jefe de Servicios Especiales	85.290	87.750	90.210
Jefe de Turno, Jefe de Taller y Encargado de Mantenimiento del Lavadero	92.760	95.520	98.280
Vigilante de 2. ^a	94.550	97.390	100.210
Vigilante de 1. ^a	101.060	104.150	107.240
Topógrafo Jefe	88.730	91.330	93.930

VALORES UNITARIOS

Antigüedad y pluses

Trienio (mes): 1.140 pesetas.
 Plus de nocturnidad (día): 210 pesetas.
 Plus turnos continuados (día): 500 pesetas.
 Plus turnos no continuados (día): 100 pesetas.
 Plus «dos turnos» (día): 150 pesetas.
 Plus asistencia (día): 100 pesetas.
 Plus asistencia (año): 24.000 pesetas.
 Plus desplazamiento (día): Variable. Bases: Lugo, 176 pesetas; Ponferrada, 135 pesetas.
 Plus asistencia vacaciones (día): 80 pesetas.
 Prima hora interior (hora): Peón, Peón especialista y Oficial de 3.ª, 30 pesetas.
 Prima hora interior (hora): Oficial de 1.ª y Oficial de 2.ª, 35 pesetas.
 Prima hora interior (hora): Jefe de Equipo y Mandos Intermedios, 40 pesetas.

VALORES UNITARIOS HORAS EXTRAORDINARIAS

Grupo laboral y categoría	75 por 100
<i>Mina</i>	
Peón:	
Nivel A	861,92
Nivel B	886,71
Nivel C	911,50
Peón especialista:	
Nivel A	915,63
Nivel B	940,43
Nivel C	961,09
Ayudantes varios, Operador c. s., Operador Machacadora y señalista:	
Nivel A	944,56
Nivel B	969,35
Nivel C	994,14
Ayudante de Barrenista y Conductor «Land-Rover»:	
Nivel A	977,61
Nivel B	1.002,40
Nivel C	1.031,33
Maquinista Locomotora, Viero y Tubero:	
Nivel A	1.027,20
Nivel B	1.056,12
Nivel C	1.085,04
Palista de 2.ª, Sondista de 2.ª y Operador Relleno:	
Nivel A	1.068,52
Nivel B	1.072,65
Nivel C	1.101,57
Carpintero y Albañil:	
Nivel A	1.093,31
Nivel B	1.122,23
Nivel C	1.151,15
Barrenista de 2.ª y Gunitador de 2.ª:	
Nivel A	1.093,31
Nivel B	1.122,23
Nivel C	1.155,29
Sondista de 1.ª «D»:	
Nivel A	1.134,63
Nivel B	1.167,68
Nivel C	1.200,74
Sondista de 1.ª «Robbins»:	
Nivel A	1.159,42
Nivel B	1.192,47
Nivel C	1.225,53
<i>Mantenimiento Interior</i>	
Palista de 1.ª:	
Nivel A	1.175,95
Nivel B	1.209,00
Nivel C	1.242,06
Barrenista de 1.ª y Jefe de Equipo:	
Nivel A	1.213,13
Nivel B	1.246,19
Nivel C	1.283,38

Grupo laboral y categoría	75 por 100
Peón:	
Nivel A	861,92
Nivel B	886,71
Nivel C	911,50
Peón especialista:	
Nivel A	915,63
Nivel B	940,43
Nivel C	961,09
Oficial de 3.ª:	
Nivel A	969,35
Nivel B	998,27
Nivel C	1.023,06
Oficial de 2.ª:	
Nivel A	1.027,20
Nivel B	1.056,12
Nivel C	1.085,04
Oficial de 1.ª:	
Nivel A	1.093,31
Nivel B	1.122,23
Nivel C	1.155,29
Oficial de 1.ª Jefe de Equipo:	
Nivel A	1.213,13
Nivel B	1.246,19
Nivel C	1.283,38
<i>Mantenimiento Exterior y Lavadero (jornada partida)</i>	
Mujer de Limpieza y Ayudante de Cocina:	
Nivel A	706,41
Nivel B	721,89
Nivel C	741,23
Encargada de Limpieza:	
Nivel A	721,89
Nivel B	741,23
Nivel C	760,57
Peón:	
Nivel A	748,97
Nivel B	764,44
Nivel C	783,79
Peón especialista:	
Nivel A	787,65
Nivel B	807,00
Nivel C	826,34
Oficial de 3.ª y Especialista de 3.ª:	
Nivel A	830,21
Nivel B	853,42
Nivel C	872,76
Oficial de 2.ª y Especialista de 2.ª:	
Nivel A	880,50
Nivel B	899,85
Nivel C	923,06
Oficial de 1.ª, Especialista de 1.ª y Maquinista Extracción:	
Nivel A	930,79
Nivel B	954,01
Nivel C	981,09
Oficial de 1.ª Jefe Equipo y Especialista de 1.ª Jefe Equipo:	
Nivel A	996,56
Nivel B	1.023,64
Nivel C	1.050,72
<i>Mantenimiento Exterior y Lavadero (turnos continuos)</i>	
Peón:	
Nivel A	753,08
Nivel B	768,64
Nivel C	788,09
Peón especialista:	
Nivel A	791,98
Nivel B	811,43
Nivel C	830,88

Grupo laboral y categoría	75 por 100
Oficial de 3.ª y Especialista de 3.ª:	
Nivel A	834,77
Nivel B	858,11
Nivel C	877,58
Oficial de 2.ª y Especialista de 2.ª:	
Nivel A	885,34
Nivel B	904,79
Nivel C	928,13
Oficial de 1.ª, Especialista de 1.ª y Maquinista Extractor:	
Nivel A	935,91
Nivel B	959,25
Nivel C	986,48
Oficial de 1.ª Jefe Equipo y Especialista de 1.ª Jefe Equipo:	
Nivel A	1.002,03
Nivel B	1.029,26
Nivel C	1.056,49
<i>Subalternos</i>	
Ayudante de Ordenanza:	
Nivel A	576,02
Nivel B	586,98
Nivel C	597,94
Mozo de Almacén y Ordenanza:	
Nivel A	742,45
Nivel B	760,04
Nivel C	777,62
<i>Subalternos (jornada partida)</i>	
Almacenero de 2.ª, Guarda Jurado de 2.ª y Telefonista de 2.ª:	
Nivel A	786,54
Nivel B	805,79
Nivel C	825,16
Almacenero de 1.ª, Guarda Jurado de 1.ª y Telefonista de 1.ª:	
Nivel A	830,00
Nivel B	851,15
Nivel C	872,18
Conductor Oficial de 1.ª:	
Nivel A	877,53
Nivel B	897,03
Nivel C	923,54
Cocinera:	
Nivel A	857,91
Nivel B	880,21
Nivel C	902,39
Cocinera Gobernanta:	
Nivel A	951,83
Nivel B	977,83
Nivel C	1.003,83
<i>Administración, Contabilidad, Personal Proceso de Datos</i>	
Auxiliar en Formación:	
Nivel A	606,35
Nivel B	618,58
Nivel C	630,69
Auxiliar Administrativo y Auxiliar Operador Perforista:	
Nivel A	742,45
Nivel B	760,04
Nivel C	777,62
Oficial de 2.ª Administrativo y Operador Perforista:	
Nivel A	818,15
Nivel B	838,79
Nivel C	859,44
Oficial de 1.ª Administrativo y Operador Programador:	
Nivel A	864,66
Nivel B	887,09
Nivel C	909,65

Grupo laboral y categoría	75 por 100
Jefe de 2.ª Administrativo y Programador Analista:	
Nivel A	951,83
Nivel B	977,83
Nivel C	1.009,34
Jefe de 1.ª Administrativo y Analista Proceso de Datos:	
Nivel A	1.032,79
Nivel B	1.056,08
Nivel C	1.085,13
<i>Técnicos no Titulados (jornada partida)</i>	
Topógrafo de 1.ª, Analista de 1.ª Jefe de Equipo y Delineante de 1.ª Jefe de Equipo:	
Nivel A	950,91
Nivel B	976,79
Nivel C	997,20
Topógrafo de 1.ª Jefe de Equipo:	
Nivel A	1.010,45
Nivel B	1.038,74
Nivel C	1.067,16
Auxiliar Laboratorio, Calcador y Auxiliar Organización:	
Nivel A	742,32
Nivel B	760,04
Nivel C	777,82
Auxiliar Topógrafo:	
Nivel A	789,47
Nivel B	810,37
Nivel C	829,87
Delineante de 2.ª, Analista de 2.ª y Técnico Organización de 2.ª:	
Nivel A	834,06
Nivel B	855,36
Nivel C	876,64
Topógrafo de 2.ª:	
Nivel A	892,57
Nivel B	916,15
Nivel C	939,72
Delineante de 1.ª, Analista de 1.ª y Técnico de Organización de 1.ª:	
Nivel A	881,67
Nivel B	905,06
Nivel C	928,26
<i>Técnicos Especiales (jornada partida)</i>	
Jefe Guardas Jurados y Ayudante de Seguridad:	
Nivel A	1.059,26
Nivel B	1.089,46
Nivel C	1.119,79
Técnico Exploración y Técnico Organización:	
Nivel A	1.109,73
Nivel B	1.141,97
Nivel C	1.174,21
Jefe de Equipo Servicios Especiales:	
Nivel A	944,95
Nivel B	971,46
Nivel C	997,20
Jefe de Obras y Transportes y Jefe de Servicios Especiales:	
Nivel A	1.086,92
Nivel B	1.118,27
Nivel C	1.149,62
Jefe de Turno, Jefe de Taller y Encargado Mantenimiento Lavadero:	
Nivel A	1.182,11
Nivel B	1.217,28
Nivel C	1.252,46
<i>Técnicos Especiales (turnos continuos)</i>	
Jefe de Turno Lavadero:	
Nivel A	1.188,60
Nivel B	1.223,97
Nivel C	1.259,34

Grupo laboral y categoría	75 por 100
Vigilante de 2.ª:	
Nivel A	1.286,93
Nivel B	1.325,45
Nivel C	1.363,96
Vigilante de 1.ª:	
Nivel A	1.375,53
Nivel B	1.417,59
Nivel C	1.459,65
Topógrafo Jefe:	
Nivel A	1.130,75
Nivel B	1.163,89
Nivel C	1.197,02
Subalternos (turnos continuos)	
Guarda Jurado de 2.ª:	
Nivel A	790,86
Nivel B	810,21
Nivel C	829,68
Guarda Jurado de 1.ª:	
Nivel A	834,58
Nivel B	855,83
Nivel C	876,97
Conductor Oficial de 1.ª:	
Nivel A	882,35
Nivel B	901,96
Nivel C	923,61

M^o DE AGRICULTURA Y PESCA

20401 ORDEN de 30 de julio de 1981 por la que se establecen las condiciones para solicitar ayudas para la instalación de tanques refrigerantes de leche.

Ilmo. Sr.: La refrigeración de la leche inmediatamente después del ordeño incide de forma decisiva en su calidad higiénica y en la economía de sus costos de recogida, lo que revierte en ventajas de índole económica y sanitaria para el productor, la industria y el consumidor.

En consideración de lo anterior, el Consejo de Ministros, en su reunión del 13 de julio de 1981, ha acordado, con carácter excepcional, la calificación de todo el territorio nacional como zona de preferente localización industrial agraria, para la instalación de sistemas de refrigeración de la leche en origen.

Como consecuencia de lo anterior, este Ministerio ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.—Podrán solicitar los beneficios inherentes a zonas de preferente localización industrial agraria, para la instalación de tanques refrigerantes de leche en origen, las explotaciones ganaderas, Cooperativas y Sociedades agrarias de transformación, cualquiera que sea su ubicación en el territorio nacional.

Segundo.—También podrán acogerse a dichos beneficios las industrias lácteas que se comprometan a ceder a sus abastecedores, en las condiciones que libremente pacten las partes, el uso de los tanques refrigerantes de leche necesarios y tanto a explotaciones individuales como colectivas, durante el tiempo en que se mantenga el abastecimiento de leche.

Las industrias tendrán en todo momento a disposición de los Servicios del Ministerio de Agricultura y Pesca la relación de tanques adquiridos, con expresión de su localización geográfica.

En este caso las industrias vendrán obligadas a la debida custodia de los tanques refrigerantes, adquiridos con arreglo a las estipulaciones de la presente Orden, durante el tiempo mínimo de tres años.

Tercero.—Las condiciones técnicas que deberán reunir los tanques de refrigeración de leche serán las que figuran en el apartado A) del artículo tercero del Decreto 1852/1974, de 30 de mayo («Boletín Oficial del Estado» número 147, de 20 de junio).

Cuarto.—Los beneficios que pueden solicitarse son los que figuran en los artículos tercero y octavo del Decreto 2392/1972, de 18 de agosto, excepto los suprimidos por las Leyes 44/1978, de 8 de septiembre; 61/1978, de 27 de diciembre y 32/1980, de 20 de junio.

Quinto.—Las solicitudes para acogerse a las ayudas previstas se realizarán por medio de instancia, por duplicado, dirigida al excelentísimo señor Ministro de Agricultura y Pesca, en la que, además del nombre y domicilio del peticionario, se hará mención expresa de los beneficios que se solicitan.

La instancia se acompañará de una Memoria en la que se detallan las condiciones técnicas de los tanques, número y capacidad de éstos, así como su ubicación, y de un presupuesto de la instalación o instalaciones previstas, así como de la obra civil que en su caso sea necesaria.

Sexto.—Las solicitudes se presentarán en la Delegación o Delegaciones del Ministerio de Agricultura y Pesca de las provincias en que se proyecte instalar los tanques refrigerantes.

Las Delegaciones Provinciales remitirán un ejemplar del expediente, acompañado del correspondiente informe a la Dirección General de Industrias Agrarias, en el plazo máximo de una semana, contado a partir de la fecha de presentación de la solicitud.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I.

Madrid, 30 de julio de 1981.

LAMO DE ESPINOSA

Ilmo. Sr. Director general de Industrias Agrarias.

20402 RESOLUCION de 20 de mayo de 1981, de la Dirección General de la Producción Agraria, por la que se concede la homologación a la estructura de protección marca «Fendt», modelo SR-100, tipo bastidor, válida para los tractores que se citan.

A solicitud de «Codima, S. L.» y superados los ensayos y verificaciones especificados en la Orden del Ministerio de Agricultura de 27 de julio de 1979.

1. Esta Dirección General amplía y actualiza la homologación a la estructura de protección marca «Fendt», modelo SR-100, tipo bastidor, válida para los tractores:

Marca	Modelo	Versión
•Fendt•	Farmer 108 S Turbomatik.	(2RM)
•Fendt•	Farmer 108 S DT Turbomatik.	(4RM)
•Fendt•	Farmer 106 S Turbomatik.	(2RM)
•Fendt•	Farmer 108 S DT Turbomatik.	(4RM)

Los ruidos máximos observados en el interior de la estructura, medidos a nivel de los oídos del conductor, han sido los que figuran en el anexo.

2. El número de homologación asignado a la estructura es EP1/8049.a(4)/3.

3. Las pruebas de resistencia y ruidos han sido realizadas, según el Código OCDE, método dinámico, por la Estación de Ensayos de Gross Umstadt (Alemania Federal), y las verificaciones preceptivas, por la Estación de Mecánica Agrícola.

4. Cualquier modificación de las características de la estructura en cuestión o de aquellas de los tractores citados que influyesen en los ensayos, así como cualquier ampliación del ámbito de validez de la presente homologación para otros tractores, sólo podrá realizarse con sujeción a lo preceptuado al respecto en la Orden ministerial mencionada.

Madrid, 20 de mayo de 1981.—El Director general, P. D., el Subdirector general de la Producción Vegetal, José Puerta Romero.

ANEXO QUE SE CITA

Tractor			Combinación del camión	Velocidad de avance Km/h.	Ruido máximo dB(A)
Marca	Modelo	Versión			
•Fendt•	Farmer 108 S Turbomatik.	(2RM)	3 S	4,06	96,0
•Fendt•	Farmer 108 S Turbomatik DT.	(4RM)	4 S	6,47	95,5
•Fendt•	Farmer 106 S Turbomatik.	(2RM)	5 S	28,80	95,0