

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

19117 RESOLUCION de 31 de julio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Rio Tinto, Minera, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Rio Tinto, Minera, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 22 de mayo de 1985, suscrito por las representaciones de la empresa y los miembros de los Comités de Empresa, con fecha 26 de abril de 1985, y de conformidad con el artículo 90,2 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 31 de julio de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO 1985-1986
RIO TINTO MINERA, S. A.**

INDICE

DISPOSICIONES COMUNES A TODOS LOS CENTROS

CAPITULO I - Disposiciones Generales

- Artículo 1º - Ambito Territorial
- Artículo 2º - Ambito Personal
- Artículo 3º - Ambito Temporal
- Artículo 4º - Comisión Paritaria

CAPITULO II - Organización

- Artículo 5º - Trabajos de Categoría y/o nivel superior
- Artículo 6º - Pluriempleo
- Artículo 7º - Duración de los Contratos de Trabajo
- Artículo 8º - Estudiantes en Prácticas

CAPITULO III - Jornada

- Artículo 9º - Jornada
- Artículo 10º - Regulación de la Jornada de administrativos y Téc. Gabinete.
- Artículo 11º - Horario de Tránsito Area 82, Centro de Riotinto
- Artículo 12º - Horario de Jornadas, Centro Riotinto.
- Artículo 13º - Horas Extraordinarias
- Artículo 14º - Licencias restringidas
- Artículo 15º - Vacaciones

CAPITULO IV - RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

Sección 1ª - Conceptos.

- Artículo 16º - Cargas Fiscales y Seguridad Social.
- Artículo 17º - Incremento Salariales
- Artículo 18º - Revisión Salarial
- Artículo 19º - Personal de Retribución Diaria
- Artículo 20º - Personal de remuneración mensual.
- Artículo 21º - Antigüedad, Vejez y Plus interior.
- Artículo 22º - Dietas
- Artículo 23º - Gratificación por trabajar los días 26, 25, y 31 de Diciembre y 1 de Enero.
- Artículo 24º - Ayuda Escolar
- Artículo 25º - Protección a Inadaptados y Subnormales.
- Artículo 26º - Seguro de Vida
- Artículo 27º - Premio de Consecuencia
- Artículo 28º - Obras Sociales
- Artículo 29º - Forma de Pago

Sección 2ª - Disposiciones de aplicación en el Centro de Riotinto.

- Artículo 30º - Plus Convenio 43/77
- Artículo 31º - Complemento a título personal. Pacto 11/11/74
- Artículo 32º - Complemento a título personal para el trabajador del interior que deje de prestar servicio en el mismo.
- Artículo 33º - Trabajos en domingos y festivos
- Artículo 34º - Gratificaciones de Julio y Navidad
- Artículo 35º - Plus de desplazamiento y bocadillos
- Artículo 36º - Plus de Maternidad y de Embarazo y Transporte
- Artículo 37º - Ayuda de vacaciones y gratificación fiestas locales
- Artículo 38º - Bono de Máximo Interior.
- Artículo 39º - Fondo de Asistencia Social
- Artículo 40º - Préstamos para acceso a vivienda propia.
- Artículo 41º - Prestaciones a viudas
- Artículo 42º - Horas extraordinarias. Cálculo.

Sección 3ª - Disposiciones de aplicación en el Centro de Huelva

- Artículo 43º - Complemento Resultante Aplicación Valoración
- Artículo 44º - Gratificaciones de Julio y Navidad
- Artículo 45º - Trabajo en domingo y festivos
- Artículo 46º - Ayuda de vacaciones y gratificación fiestas locales
- Artículo 47º - Bono de llamada
- Artículo 48º - Garantía única a pensionistas
- Artículo 49º - Horas extraordinarias. Cálculo.

Sección 4ª - Disposiciones de aplicación en el Centro de Cádiz

- Artículo 50º - Complemento a título personal.
- Artículo 51º - Trabajos en festivos y domingos
- Artículo 52º - Plus de desplazamiento
- Artículo 53º - Gratificaciones de Julio y Navidad
- Artículo 54º - Ayuda de vacaciones y gratificación fiestas locales
- Artículo 55º - Ayuda Económica
- Artículo 56º - Valoración Puesto de Trabajo
- Artículo 57º - Horas extraordinarias.

Sección 5ª - Disposiciones de aplicación en el Centro de Madrid

- Artículo 58º - Gratificaciones de Julio y Navidad
- Artículo 59º - Plus de desplazamiento
- Artículo 60º - Ayuda de comida y bocadillo
- Artículo 61º - Ayuda de vacaciones y gratificación fiestas locales
- Artículo 62º - Ayuda Económica
- Artículo 63º - Valoración Puesto de Trabajo
- Artículo 64º - Horas extraordinarias. Cálculo.

CAPITULO V - JUBILACIONES Y CONTRATACIONES.

- Artículo 65º - Jubilación a los 64 años por coeficientes reductores del Estatuto del Minero
- Artículo 66º - Plan Jubilación anticipada mediante expediente de regulación de empleo.
- Artículo 67º - Contrataciones por jubilaciones
- Artículo 68º - Topiqueros. Centro de Riotinto
- Artículo 69º - Económico. Centro de Riotinto

CAPITULO VI - SEGURIDAD E HIGIENE.

- Artículo 70º - Seguridad e Higiene

CAPITULO VII - DERECHOS SINDICALES.

- Artículo 71º - Derachos Sindicales
- Artículo 72º - Comité Intercentros

CAPITULO VIII - DISPOSICIONES FINALES

- Artículo 73º - Cláusula de Buena Fe
- Artículo 74º - Vinculación a la localidad
- Artículo 75º - Derecho Supletorio
- Artículo 76º - Disposición Final

ANEXOS

Convenio 1.985 / 1.986

AÑO 1.985

- ANEXO I - TABLAS SALARIALES RIOTINTO
- ANEXO II - TABLAS SALARIALES HUELVA
- ANEXO III - TABLAS SALARIALES CÁDIZ
- ANEXO IV - TABLAS SALARIALES MADRID
- ANEXO V - TABLA DE REVISIÓN SALARIAL

**CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA COMPAÑIA MERCANTIL RIO TINTO MINERA, S.A.
Y LOS TRABAJADORES DE LA MISMA QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LOS
CENTROS DE TRABAJO DE MINAS DE RIOTINTO, HUELVA, CEBRAIRO Y MADRID**

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

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ámbito Territorial.

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

Artículo 2º.- Ámbito Personal.

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

Artículo 3º.- Ámbito 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 1985, extinguiéndose el 31 de Diciembre de 1986.

Este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado si no mediare denuncia alguna de las partes que deberá hacerse dentro del último trimestre de 1986, mediante comunicación escrita de la parte que la afecte 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 en cada Centro de Trabajo, la cual estará formada por un Presidente, un Secretario, cuatro representantes de la Empresa y cuatro de los Trabajadores.

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 y que éstas someterán a ella, como consecuencia de la aplicación práctica del Convenio, debiendo emitir su informe en la forma reglamentaria prevista, que nunca será vinculante, pudiendo las partes efectuar las acudidas a las jurisdicciones administrativas y contenciosas.

CAPITULO II

ORGANIZACION

Artículo 5º.- Trabajos de categoría y/o nivel superior.

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

Cuando este cambio sea superior a cuatro meses ininterrumpidos, se consolidará la categoría y/o nivel que corresponda, a partir de la firma de este Convenio.

Esta consolidación no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, enfermedad, accidentes de trabajo y campañas temporales.

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

Artículo 6º.- Pluriempleo.

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

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

Para controlar el cumplimiento de este compromiso, R.T.M. exigirá al Contratista la relación nominal de las 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 consultado al Secretario de Comité y Delegado Sindical, si lo solicitan para comprobar si algún trabajador está, o no incluido en dicho TC2.

Artículo 7º.- Duración de los contratos de trabajo.

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.

En cuanto a los contratos a tiempo parcial se estará a la legislación en vigor en cada momento.

La Empresa entregará a los Comités de Empresa los modelos de contrato que utilice.

Artículo 8º.- 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 hacen 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 eximen 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 esté 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:

	1.985	1.986
Estudios Medios y Formación Profesional:	20.000 Ptas.	25.000 Ptas.
Estudios Superiores:	30.000 Ptas.	35.000 Ptas.

8. 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 9º.- Jornada

La jornada laboral queda establecida de la siguiente forma:

- Personal de Exterior : 1.826 horas y 27 minutos.
- Personal de Interior: 1.644 h. en 1.985
1.598 h. 14 m. en 1.986

Horas ordinarias que efectivamente han de trabajarse en cómputo anual

A) Regulación

Se mantendrá la pactada en los Convenios de 1.982, con las modificaciones y peculiaridades acordadas en el Plan de Organización, a excepción de los administrativos y técnicos de gabinetes con jornada partida en los Centros de Riotinto, Huelva y Cebrairo que se regulará en el artículo 10.

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 la 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 una 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 coincida con festivo, estos días 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.

Artículo 10º.- Regulación de la jornada de administrativos y técnicos de gabinete.

Para los administrativos y técnicos de gabinete de los Centros de Riotinto, Huelva y Cebrero que ocupen los puestos que a continuación se detallan, se establece la siguiente distribución de horario en régimen de jornada partida.

- 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.

Los puestos sujetos a esta jornada son:

Cebrero	: Un comprador.
Mineralúrgia.	: Técnicos de Planificación y Control de Mantenimiento, Jefe Administrativo Tratamiento Cossan, Administrativo Tratamiento Cossan, Administrativo Investigación, Administrativo de Planificación y Control, Jefe Administrativo Tratamiento de Cobre, Definiente, Administrativo Tratamiento Cobre.
Seguridad	: Administrativo Seguridad Industrial (1).
Vicer-Incarior:	: Administrativo Control, Secretario Organización, Administrativo Planificación de Minería, Administrativo Planificación Mantenimiento y Administrativos de Mantenimiento.
Administración	: Jefe Administrativo Contabilidad Operaciones Riotinto, Compradoras (2) de Contrataciones Servicios Riotinto, Compradoras (2) de Compras Materiales de Riotinto, Oficiales de Gestión de Stocks (3), Operador Wang-Talen (1), Comprador (1) de Compras Materiales Huelva.
R. Industriales	: Secretario Relaciones Industriales.
Metalogría	: Secretaría de Director, Jefe Administrativo Relaciones Industriales, Administrativo (1) Función y Administrativo (1) Electricista.

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

- Jefe Oficina de Planificación y Control, Técnicos Oficina Planificación y Control, Definientes Mantenimiento Minería, Administrativo Estación de Servicios.

- 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 desde lunes a viernes.

El personal que ocupe los puestos relacionados anteriormente en el Centro de Riotinto, dispondrá para sus desplazamientos tanto en los horarios de entrada y salida como a mediodía de los servicios de autobuses que operan en la actualidad, así como de otros medios adicionales que se habiliten.

- a) Queda sin efecto, lógicamente, el apartado C del artículo noveno, 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 de 500 pesetas por día trabajado, no estando sujeta la misma a cotizaciones a la Seguridad Social por la propia naturaleza de suplido que tiene.
- c) Si posteriormente a la firma de este Convenio la Empresa amplía por necesidades del servicio los puestos de trabajo en régimen de jornada partida, estos serán cubiertos voluntariamente.
- d) 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 40'.

Artículo 11º.- Horario de Trituración Área 02, Centro de Riotinto

Se trabajará a tres turnos durante todos los días, incluidos festivos y domingos con el mismo régimen que el existente en el Concentrador y restantes plantas de Trituración Áreas 32, 10 y 10-A.

Con esta medida se resolverá favorablemente el problema de falta de toneladas vivas en el Área 03 y el de las condiciones actuales de trabajo, tanto de esa línea como de las áreas circundantes.

Artículo 12º.- Horario de Zaranzas - Centro de Riotinto.

El personal perteneciente al Departamento de Zaranzas, seguirá trabajando con el mismo régimen actual de horario.

No obstante y con el fin de solucionar los normales problemas de existencia de mineral pirítico y al objeto de garantizar en todo momento los suministros a los clientes, al citado personal, cuando las necesidades del servicio lo requieran, trabajará los sábados no festivos, para lo cual se dará el correspondiente descanso compensatorio.

Artículo 13º.- Horas extraordinarias.

Tal como se ha recogido en Convenios anteriores, y como el mismo AES acuerda y recomienda, estas partes estiman conveniente la reducción de las horas extraordinarias al mínimo, dejándolas reducidas a las de fuerza mayor y las estructurales.

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 especializado 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 pueda ser utilizada las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

2. Las derivadas por trabajos urgentes que solo puedan realizarlos personal propio y especializado 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 14 y 65 del presente convenio; faltas justificadas 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, relativos a trabajos en Domingo, Festivos y "R" coincidentes en festivos, llamadas de emergencias y paradas generales, siempre y cuando en este último caso (paradas generales) no puedan utilizarse las distintas modalidades de contratación vigentes.

5. Las perentorias de mantenimiento por averías imprevistas.

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

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 contratado con la cualificación adecuada de dicho personal; entendiéndose que, si el puesto a cubrir necesitase una cualificación mayor de la que se 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, siempre que sea posible.
- c) Con independencia de las reuniones anuales 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 14.º - 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.

	NÚMERO DE DÍAS NATURALES	LOCALIDAD		HASTA UN MÁXIMO FUERA DE PROVIN. (L)
		LOCALIDAD	PROVINCIA	
MATRIMONIO	Quince			
- De hijos, hermanos con sanguíneos o afines.	Uno			
NATALIDAD		dos (2)	Tres	Cinco
FALLECIMIENTO				
- Conyuge, hijos, padres, Padres políticos, hermanos, nietos, y abuelos.		Tres	Tres	Cinco
- Hijos políticos		Dos	Tres	Cinco
- Hermanos políticos y abuelos políticos.		Dos	Dos	Cuatro.
ENFERMEDAD GRAVE				
- Conyuge, 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.	1 hora/día (3)			
TRASLADO DE DOMICILIO	Uno			
CARNET DE CONDUCCIÓN				
- (renovación)	Uno (4).			
ASISTENCIA A CONSULTAS DE LA SEC. SOCIAL	Tiempo Necesario (5).			

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

- (1.) Se concederá siempre que el productor justifique haber efectuado el correspondiente desplazamiento.
- (2.) En caso de ocurrir el nacimiento en víspera de domingo o festivo se ampliará a tres días. (Para legalizar nacimiento en Organismos Oficiales).
- (3.) Las trabajadoras con hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.
- (4.) Se concederá un día por renovación del 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 evitar con la posible antelación a su bando inmediato el 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.

En el caso de asistencia a consulta del médico de cabecera, el trabajador deberá presentar el correspondiente justificante extendido por aquél, 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 15.º - 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 corresponde 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 de servicio y aquellas situaciones que dan derecho a licencias retribuidas.

CAPITULO IV

RETRIBUCIONES Y BENEFICIOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

Sección 1.ª. Disposiciones comunes a todos los centros.

Artículo 16.º - Cargas Fiscales y Seguridad Social

Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, en consecuencia la Empresa descontará de la nómina de acuerdo con los textos legales en vigor, en cada momento, las cantidades que proceda de su salario bruto, que ingresará en la Seguridad Social y Hacienda.

Artículo 17.º - Incremento Salarial.

Para 1.985 el incremento salarial es de un 7% 2 sobre los valores al 31 de Diciembre de 1.984.

A partir de primero de Enero de 1.986 se establece una subida salarial en base a la previsión de inflación del Gobierno para este año, aplicándose el mínimo de la banda (10) 2 de dicha previsión, de acuerdo con el AES calculado sobre los valores de 31 de diciembre de 1.985.

Las subidas establecidas para el año 1.986 se practicará sobre los mismos conceptos que se ha aplicado el incremento del 7% 2 en 1.985, y además la compensación ayuda por jornada partida establecida en el Capítulo 10, apartado B.

Artículo 18.º - Revisión Salarial

En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E. registrara al 31 de Diciembre de 1.985 un incremento superior al 7% 2 respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de Diciembre de 1.984, se efectuará una revisión salarial, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1.º de Enero de 1.985, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1.986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios 6 tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente a fin de que aquel se mantenga idéntico en el conjunto de los 12 meses.

Como anexo a ésta cláusula figura una tabla al final del presente Convenio. (Anexo V)

Para 1.986 la cláusula de revisión salarial se establece conforme al mismo procedimiento expuesto en los párrafos anteriores tomando como referencia el I.P.C. previsto para 1.986.

La revisión salarial se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1.985, durante el primer trimestre de 1.986, y la correspondiente a 1.986, durante igual periodo de 1.987.

Artículo 19.º - 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 trabajo.

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

En los Anexos, que como parte integrante de este Convenio se aprueba, 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 Riotinto
Anexo II Centro Huelva
Anexo III Centro Cádiz

Artículo 20.º - Personal de remuneración mensual

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

- Complemento puesto de trabajo & de Convenio o de valoración: Es la parte de retribución correspondiente a la diferencia entre el total del salario valoración & Convenio correspondiente a cada nivel y el salario base, y en el caso de Cádiz según grupo y categoría profesional.

En los Anexos que se aprueban como parte integrante de este Convenio se establecen salarios base, complementos valoración & puesto de trabajo & Convenio y salarios valoración & Convenio correspondientes a cada nivel, y en el caso de Cádiz según grupo y categoría profesional.

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

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

Anexo I Centro Riotinto
Anexo II Centro Huelva
Anexo III Centro Cádiz
Anexo IV Centro Madrid

Artículo 21.º - Antigüedad, Nocturnidad y Plus de Interior.

Los conceptos de antigüedad, nocturnidad y plus de interior seguirán calculándose por las fórmulas actuales, por lo tanto experimentarán los incrementos pactados en este Convenio.

Artículo 22.º - 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:

- Se tendrá derecho a percibir una dieta de 1.882 pesetas por el almuerzo o cena siempre que la persona de que se trate esté ausente de su domicilio a las 14 horas & 92 horas, según los casos.
- Si la persona desplazada, además de las comidas especificadas en el párrafo anterior precisa de alojamiento percibirá una dieta de 5.375 pesetas, considerándose en ella las cantidades que hubieran podido corresponderle en concepto de tal alojamiento.
- No se tendrá derecho a las dietas, cuando los medios de locomoción y la distribución del horario permiten que se hagan las comidas en el domicilio.
- Los gastos de desplazamientos o medios de locomoción correrán a cargo de la Empresa.

Artículo 23.º - 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:

- 2.º Relevo días 24 y 31 de diciembre	1.303 Ptas.
- 3.º Relevo días 24 y 31 de diciembre	11.507 Ptas.
- 1.º Relevo días 25 de diciembre y 1 de enero	3.456 Ptas.

Artículo 24.º - 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 curse estudios en un centro oficial y legalmente reconocido, con asistencia regular a clase, una ayuda cuya cuantía se especifica a continuación:

Curso 1.985/86

- Preescolar	5.316 Ptas/Curso
- Enseñanza General básica	12.630 -
- BUP, COU, F. Profesional	17.840 -
- Estudios Grado Medio	23.050 -
- Estudios Superiores	31.667 -

En caso de estudios de grado medio y superiores que no puedan cursarse en la forma de residencia y exija el desplazamiento de la vivienda paterna del hijo estudiante, se abonará una ayuda por desplazamiento cuya cuantía será de 20.997 Ptas/año.

Para obtener esta ayuda será condición indispensable presentar certificado de estar matriculado y al 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 Superiores 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 25.º - 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 por 100 de la 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 26.467 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 51.054 Ptas.

Esta ayuda es incompatible con las ayudas de estudios establecidas en el artículo 24 de este Convenio.

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

Artículo 26.º - 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 continuarán siendo las siguientes:

- A favor de productor soltero: 1.500.000 Ptas.

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

- A favor de productor casado en posesión del título de familia numerosa: 2.500.000 Ptas.

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

Artículo 27.º - Premio de Constancia

Continúa en vigor un premio a cada productor que cumpla 25 & 30 años de servicio ininterumpido 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 cumpliera dichos años de servicio.

El salario teórico es el definido en la regulación de la gratificación de Julio y de Navidad de cada Centro.

Caso de haberse producido extinción en la relación laboral, los años ininterumpidos 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 cumple 25 & 30 años de servicio o en la fecha de cumplimiento, en cuyo caso será de acuerdo con el salario teórico en ese momento.

Artículo 28.º - 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

- Riotinto	2.745.411 Ptas/año
- Huelva	2.059.039 Ptas/año
- Cádiz	1.259.363 Ptas/año
- Madrid	

Préstamos

- Riotinto	287.110 Ptas/año
- Huelva	210.694 Ptas/año
- Cádiz	87.861 Ptas/año
- Madrid	9.510 Ptas/año

Las cantidades que se integran 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 100 Ptas/mes a cargo de cada trabajador, y 200 Ptas/mes por trabajador cotizante al Fondo a cargo de la Empresa, excepto para el Centro de Riotinto que será de 150 Ptas/mes a cargo de trabajador y 100 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 29º.- Formas 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 recibo de los productores en el recibo de salarios, sin perjuicio del envío de los mismos.

A requerimiento de trabajadores afiliados en Centrales Sindicales, que posean en cada Centro una afiliación superior al 15 %, 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 aplicación en el Centro de Riotinto

Artículo 30º.- Plus Convenio 43/77

Este Plus Convenio 43/77 queda fijado en 131.726 Ptas. por trabajador, que distribuidas en catorce mensualidades arrojan una cantidad mensual de 9.409 Ptas por persona respectivamente.

Este concepto será abonado de acuerdo con el régimen de pago del personal de retribución mensual, tanto para este personal como para el personal de remuneración diaria, y continuará regulándose por los Convenios que lo establecieron.

Artículo 31º.- Complemento a título personal. Pacto 11.11.76

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 en un 7,5 % calculado sobre las cantidades vigentes a 31-12-84.

Artículo 32º.- Complemento a título personal para el trabajador del interior que debe prestar servicio en el mismo.

El personal de interior que desde 1.1.85, en atención a las necesidades de reestructuración, organización y decisión de la Empresa dejó de prestar servicios en el interior, percibirá una gratificación mensual de 6.000 Ptas., a título personal y no revalorizable, no aboniándose el Plus de Interior.

Artículo 33º.- Trabajos en domingos y festivos

Por los domingos y festivos trabajados se percibirá una gratificación de 1.534 Ptas., no disfrutándose de descanso compensatorio 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 Carta 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 34º.- Gratificaciones en Julio y Navidad

En cada una de estas festividades la Empresa abonará una gratificación igual al Salario Básico 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, complemento a título personal, plus interior, plus 43/77, 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, complemento a título personal, plus interior, plus 43/77, 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 del 1 de julio al 31 de diciembre si se trata de la de Navidad.

Artículo 35º.- Plus de desplazamiento y bocadillo

La cuantía de este Plus es de 262 Ptas., por día efectivamente trabajado, no estando sujeto a cotización a la Seguridad Social por la propia naturaleza de suplido que continúa teniendo.

Artículo 36º.- Plus de Distancia y de Espera y Transportes

El Plus de Distancia y Plus de Espera y Transportes, incrementarán sus valores al 31.12.84 en un 7,5 %.

Artículo 37º.- Ayuda de vacaciones y Gratificación Fiestas Locales

1. La Ayuda de Vacaciones será de 57.125 Ptas., que se abonará sin tener en cuenta las ausencias habidas por enfermedad 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 disfrutara los doce días que son preceptivos.

2. Con motivo de las Fiestas de San Roque en Riotinto, los productores percibirán por una sola vez al año la gratificación de 18.446 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 38º.- Becas de Régimen Interior

Para estas becas y para el curso 85/86, la Empresa pondrá a disposición la cantidad de 1.824.126 Ptas., que se distribuirán de conformidad con los requisitos, condiciones y procedimientos en vigor en la actualidad.

Artículo 39º.- Fondo de Asistencia Social

La Comisión de Asistencia Social dispondrá la cantidad de 1.447.058 Ptas., para dedicarla a las obras sociales especificadas en el Reglamento de Régimen Interior en la que fue creada y de conformidad con el régimen y sistema por él establecido.

Artículo 40º.- Préstamos para acceso a vivienda propia

Durante el año 1.985, la Empresa facilitará préstamos de 400.000 Ptas para acceso a la propiedad de vivienda propia, de conformidad con los siguientes puntos:

- Podrán acceder al préstamo todos los trabajadores de R.T.M. con residencia en la Cuenca Minera.
- Será requisito indispensable ser inquilino de una casa propiedad de R.T.M. y un compromiso formal de abandonar esta casa en el momento que su nueva vivienda propia esté construida.
- El reintegro de las cantidades prestadas se hará en 7 años, sin interés alguno y comenzando el segundo año de iniciarse la operación, es decir, con 1 año de carencia.
- La presente concesión se limita para el año 1.985 a bien a las 100 primeras solicitudes si se produjeran estas.
- Para la aprobación del préstamo se necesita que el trabajador facilite a la Empresa la documentación suficiente sobre la compra de su nueva vivienda, que será examinada detenidamente al objeto de evitar adquisiciones de inmuebles que tengan hipotecas onerosas o cláusulas penales de dudosas aceptación que supongan un evidente riesgo.

Artículo 41º.- Pensiones a Viudas

La Empresa abonará mensualmente la cantidad de 5.000 Ptas. a aquellas viudas de trabajadores de R.T.M. que no obtuvieron pensión alguna de la Administración al fallar éstos por accidente laboral o enfermedad profesional.

Artículo 42º.- Horas Extraordinarias. Cálculo

La fórmula del cálculo será la siguiente:

1. Personal de Remuneración Diaria

a) Numerador: La suma de los siguientes conceptos:

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

b) Denominador:

40 horas/6 x número de días laborables mes.

El precio hora así obtenido será incrementado en un 7,5 %.

2. Personal de Remuneración Mensual

a) Numerador: La suma de los siguientes conceptos:

- Salario Base Mensual.
- Complemento Valoración.
- Número de quinquenios x 5 por 100 del Salario Base Mensual.
- Complemento título personal.
- Gratificación domingo x domingo y festivos trabajados.
- Nocturnidad por noche trabajada.

- 7°. Importe prima de sustitución.
- 8°. Plus incenti, excepto la parte correspondiente al Plus de desplazamiento.
- 9°. Prórata pagas extras.

b) Denominador:

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

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

Sección 3ª. Disposiciones de aplicación en el Centro de Nueva.

Artículo 43°. 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. (Acuerdo 26.11.82), vigente al 31.12.84, salvo reajustes posteriores por cambio de nivel, se incrementarán en un 75 %.

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 44°. Gratificaciones de Julio y Navidad

En cada una de estas festividades 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 de puesto de trabajo y complemento resultante aplicación V.P.T., referido a un mes de 30 días, 25 laborables y 5 festivos, más antigüedad, y para el personal de remuneración anual por salario base, antigüedad, complemento de puesto y complemento resultante aplicación valoración 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 propio 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 Navidad.

En el caso de que un productor hubiese trabajado en puestos de niveles superiores al que tenga reconocido al 30 de junio o al 30 de Noviembre, se le abonará la parte proporcional correspondiente a estos cambios de nivel, siempre que el número de escalones sea superior a 80.

Se entenderá por escalones la diferencia que exista entre su nivel y el del puesto en que sustituye. Si un productor tiene nivel 1 y sustituye en nivel 4, se computará como un escalón. Si sustituye en el nivel 5 se computará como dos, etc.

Si un productor antes del 30 de Junio ha tenido más de 80 cambios de escalones, se le abonará la proporción correspondiente y los que se produzcan a partir del 1 de Julio se contabilizarán para su abono en la proporción a la paga de Navidad.

Si un productor en 30 de junio no hubiese computado 80 escalones no se le tendrá en cuenta en la paga de julio, pero se le contabilizarán para que sumados a los que se produzcan a partir de 1 de julio, de forma que si sumados los producidos antes de 30 de junio con los realizados a partir de 1 de julio hasta 30 de noviembre y superasen 80 se le abonarán en la proporción correspondiente en la Paga de Navidad.

Artículo 45°. Trabajo en Domingos y Festivos.

Dadas las características del proceso de producción continua y la necesidad de trabajar tres domingos sucesivos, descansando el cuarto, así como los días festivos del año que nunca podrán formar ciclo con los domingos trabajados, para preparar a este personal se establece una gratificación de 1.560 Ptas. por domingo o festivo trabajado, observándose las siguientes normas:

- a) Por los domingos trabajados se disfrutará del descanso compensatorio.
- b) Por los festivos trabajados, ratificando lo acordado en anteriores Convenios, no se disfrutará de dicho descanso compensatorio, abonándose a los productores que trabajen, además de la gratificación establecida, las horas de dicho día como si de extraordinarias se tratara.

Los productores no sujetos a ciclo y que tuviesen que asistir al trabajo en domingos y festivos aislados, percibirán la misma gratificación.

Artículo 46°. Ayuda de vacaciones y Gratificación Fiestas Locales

1. La Ayuda de Vacaciones será de 41.843 Ptas., que se abonará sin tener en cuenta las ausencias habidas por enfermedad 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 disfrute los doce días que son reactivos.

2. Con motivo de las Fiestas Colombinas, los productores percibirán la gratificación de 20.637 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 computarse el tiempo de permanencia en plantilla en el año que produce baja.

Artículo 47°. Bono de llamada

Se abonará en llamada de emergencia:

- Importe Bono:

- Por llamada 2.229 Ptas.

- Por traslado (si es por medios propios): 561 Ptas.

- Horas Extras:

- Dos horas extras garantizadas para compensar la intemperidad 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.

- Computo 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 computan como enteras a partir de la media hora.

Artículo 48°. Garantía Mínima a Pensionistas en el Centro de Nueva

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 715.084 Ptas/mes, entre lo que le corresponda como pensión por la Mutualidad y el Complemento de la Empresa.

Artículo 49°. Horas Extraordinarias. Cálculo

La fórmula del cálculo será la siguiente:

1. Personal de Remuneración Diaria

a) Numerador: La suma de los siguientes conceptos:

- 1°. Salario Base x día trabajado más festivo.
- 2°. Sexta parte del producto obtenido en el número 1.
- 3°. Número de quinquenios x 5 por 100 de la suma de los resultados de los números 1 y 2.
- 4°. Calificación de Puesto de Trabajo x día trabajado.
- 5°. Gratificación domingo x domingo y festivo trabajados.
- 6°. Nocturnidad x noche trabajada.
- 7°. Importe prima sustitución.
- 8°. Prórata 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:

- 1°. Salario Base Mensual.
- 2°. Complemento Puesto de Trabajo.
- 3°. Número de quinquenios x 5 por 100 del Salario Base Mensual.
- 4°. Complemento posible nueva valoración.
- 5°. Gratificación domingo x domingo y festivos trabajados.
- 6°. Nocturnidad por noche trabajada.
- 7°. Importe prima de sustitución.
- 8°. Prórata pagas extras.

b) Denominador:

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

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

Sección 4ª. Disposiciones de aplicación al Centro de Cebrato

Artículo 50°. Complemento a título personal

Los complementos a título personal que subsistan durante el presente año, serán aumentados en el 75 %.

Artículo 51.- Trabajos en festivos y domingos

Dadas las características del proceso de producción continua y la necesidad de trabajar tres domingos sucesivos, descansando el cuarto, así como los días festivos del año que nunca podrán formar ciclo con los domingos trabajados, para premiar a este personal se establece la gratificación de 1.277 Ptas. por domingo o festivo trabajado, observándose las siguientes normas:

- Por los domingos trabajados se disfrutará del descanso compensatorio.
- Por los festivos trabajados, ratificando lo acordado en anteriores Convenios, no se disfrutará de dicho descanso compensatorio, abonándose a los productores que trabajen, además de la gratificación establecida, las horas de dicho día como si de extraordinarias se tratarán.

Los productores no sujetos a ciclo y que tuviesen que asistir al trabajo en domingos y festivos aislados, percibirán la misma gratificación.

Artículo 52.- Plus de Desplazamiento

El actual Plus de Desplazamiento queda establecido en la cuantía de 262 Ptas. por día de asistencia al trabajo.

Este concepto tiene la consideración de suplido y, por tanto, no está sujeto a cotización a la Seguridad Social.

Artículo 53.- Gratificaciones de Julio y Navidad

En cada una de estas festividades la Empresa abonará una gratificación igual al Salario Técnico Mensual según nivel que cada trabajador tenga reconocido y que estará integrada para el personal de retribución diaria por el salario base, calificación puesto de trabajo y complemento personal y antigüedad, referido a un mes de 30 días (25 laborables y 5 festivos) y para el personal de retribución mensual por el salario base, antigüedad, complemento de puesto de trabajo y complemento personal, referido a un mes. Ambas gratificaciones se abonarán a todo trabajador sin tener en cuenta las ausencias habidas, excepto en los casos de suspensión de contrato laboral, invalidez provisional, excedencia, privación de libertad, huelga y cierre empresarial, y de acuerdo con el salario del nivel propio, según grupo y categoría profesional que tenga reconocido el 30 de Junio y el 30 de Noviembre respectivamente.

A los trabajadores que ingresen, se reincorporen o cesen durante el año, estas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo de su permanencia en plantilla, desde 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 Navidad.

Artículo 54.- Ayuda de Vacaciones y Gratificación Fiestas Locales

- La Ayuda de Vacaciones será de 28.369 Ptas., que se abonará sin tener en cuenta las ausencias habidas por enfermedad 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 disfrute los doce días que son preceptivos.

- Con motivo de la Fiesta Local, los productores percibirán la gratificación de 7.795 Ptas., que podrá ser anticipada a petición de los productores a partir del 1 del mes en que se celebre dicha fiesta.
- 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.
- 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 55.- Ayuda Económica

Se crea una Ayuda de Económico durante la vigencia de este Convenio que será de 4.394 Ptas. para 1.985, por año y trabajador.

Artículo 56.- Valoración Puesto de Trabajo

Si el Comité lo estima oportuno y así lo solicitase, la Empresa está dispuesta a que se realice la Valoración de los Puestos de Trabajo con participación del Comité de Empresa o Comisión Delegada.

Esta valoración de los puestos de trabajo se hará de acuerdo con el manual de la Casa PERFORMAN.

Una vez terminado este trabajo, si es aceptado por el Comité de Empresa, será aplicado a todo el Centro de Trabajo de Cebreiro, con vigencia desde el momento de su aprobación.

Artículo 57.- Horas extraordinarias

Los valores correspondientes a 1.984 se incrementarán en un 7,5 % para 1.985.

Sección 58.- Disposiciones de aplicación en el Centro de Madrid.Artículo 58.- Gratificaciones de Julio y Navidad

En cada una de estas festividades la Empresa abonará una gratificación igual al salario técnico mensual que cada trabajador tenga reconocido y que estará integrado además de por los conceptos indicados en el Anexo IV, por el de antigüedad, correspondiente a un mes. Ambas gratificaciones se abonarán a todo productor en plantilla, sin tener en cuenta las ausencias habidas salvo en los

casos de suspensión de contrato laboral por servicio militar, invalidez provisional, excedencia, privación de libertad, huelga y cierre empresarial, de acuerdo con el nivel que tengan reconocido el 30 de junio y el 30 de noviembre, respectivamente.

Los trabajadores que ingresen, se reincorporen o cesen durante el año, estas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo de su permanencia en plantilla durante el periodo 1 de enero al 30 de junio si se trata de la gratificación de julio y 1 de julio a 31 de diciembre si se trata de la de Navidad.

Estas gratificaciones se abonarán en la primera quincena de julio o diciembre, según la gratificación de que se trata.

Artículo 59.- Plus de Desplazamiento

La cuantía de este Plus será de 197 Ptas., por día efectivamente trabajado.

Artículo 60.- Ayuda de comida y bocadillo

La cuantía de esta ayuda será de 515 Ptas., por comida durante el periodo de 13 de septiembre a 14 de junio, y de 80 Ptas., por bocadillo durante el periodo 13 de junio a 14 de septiembre y se abonará por día efectivamente trabajado.

Artículo 61.- Ayuda de vacaciones y Gratificación Fiestas Locales

- La Ayuda de Vacaciones será de 57.125 Ptas., que se abonará sin tener en cuenta las ausencias habidas por enfermedad 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 disfrute los doce días que son preceptivos.

- Con motivo de la Fiesta de San Isidro Párrn de Madrid, los productores percibirán la gratificación de 19.260 Ptas.
- 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.
- 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 62.- Ayuda Económica

La ayuda de Económico será de 4.394 Ptas. por año y trabajador.

Artículo 63.- Valoración Puesto de Trabajo

Si el Comité lo estima oportuno y así lo solicitase, la Empresa está dispuesta a que se realice la Valoración de los Puestos de Trabajo con participación del Comité de Empresa o Comisión Delegada.

Esta valoración de los puestos de trabajo se hará de acuerdo con el manual de la Casa PERFORMAN.

Una vez terminado este trabajo, si es aceptado por el Comité de Empresa, será aplicado a todo el Centro de Trabajo de Madrid, con vigencia desde el momento de su aprobación.

Artículo 64.- Horas extraordinarias. Cálculo

Las horas extraordinarias se abonarán con el recargo del 75 % sobre el precio hora ordinaria.

Se pacta la siguiente fórmula de cálculo.

- Numerador: La suma de los siguientes conceptos:

- Salario Base Mensual.
- Número de quinquenio x 1 % del Salario Base Mensual.
- Complemento Convenio Mensual.
- Importe de las diferencias por sustituciones.
- Préstamos pagas extras.

- Denominador:

$$25 \text{ días laborables} \times 6,666 \text{ horas} = 166,65 \text{ horas.}$$

El precio así obtenido será incrementado en el porcentaje indicado al inicio de este artículo.

CAPÍTULO VJUBILACIONES Y CONTRATACIONESArtículo 65.- Jubilación a los 64 años por coeficientes reductores del Estatuto del Minero.

A fin de que los trabajadores que no puedan obtener la pensión de jubilación por aplicación de los coeficientes reductores a los 65 años, previstos en el art. 2º del Real Decreto 2.866/84 de 26 de Diciembre, puedan obtenerla aplicando los coeficientes a los 64 años en la forma prevista en el artículo 3º de dicho Real Decreto, que desarrolla el artículo 22 del Real Decreto 3.252/83 de 21 de Diciembre (Estatuto del Minero), la Empresa, de conformidad con el Real Decreto Ley 14/81 de 20 de Agosto y Normas concordantes, se obliga a la simultánea contratación de otros trabajadores en el mismo número y con contrato de igual naturaleza.

Este compromiso estará vigente durante los años 1.985 y 1.986.

Naturalmente éste colectivo al igual que los que se acogen al artículo 2º y disposición transitoria 2ª del citado Real Decreto, no se integrarán en el Plan de Jubilaciones anticipadas ni disfrutarán de sus condiciones, naturalmente estas jubilaciones serán voluntarias por parte del trabajador, si bien, la Empresa podrá demorar la fecha de la baja por el tiempo necesario para que pueda ser cubierto su puesto de trabajo.

Artículo 66º.- Plan Jubilación anticipada mediante expediente de regulación de Empleo.

Con el objeto de continuar adecuando las plantillas a las necesidades productivas y organizativas de la Empresa, se acuerda para el año 1.985 un Plan de Jubilaciones anticipadas en las mismas condiciones de 1.984 para aquellos trabajadores nacidos en 1.927 ó en años anteriores y que no puedan acogerse a la pensión de jubilación previstas en el Real Decreto 1.365/84 de 26 de Diciembre, al rebajar el período de tiempo equivalente al aplicar los coeficientes que correspondían.

La Empresa siempre que a su juicio y las circunstancias lo aconsejen y permitán podrá ampliar el citado Plan a 1.986.

Estas jubilaciones serán voluntarias por parte del trabajador, si bien, la Empresa podrá demorar la fecha de la baja por el tiempo necesario para que pueda ser cubierto su puesto de trabajo.

La efectividad de esta modalidad de jubilación está condicionada, asimismo, a la aprobación de los Expedientes de Regulación de Empleo por parte de la Autoridad Laboral.

Para conseguir la resolución favorable de los Expedientes, los representantes de los trabajadores se comprometen a otorgar su conformidad a los mismos.

Personal afectado

Trabajadores fijos en R.T.M., que tengan cumplidos 56 años o más antes del 31.12.85, y necesariamente hayan de pasar por situación de desempleo hasta la edad de 60 años, siempre y cuando tengan cubierto el período mínimo de cotización y tengan derecho a percibir la pensión de jubilación de la Seguridad Social y las prestaciones por Desempleo.

Condiciones generales

1. Las personas afectadas mediante el Expediente de Regulación de Empleo, estarán en la situación de Desempleo hasta cumplir los 60 años, en cuya fecha pasarán a la situación de jubilación.
2. El trabajador tendrá que solicitar voluntariamente a la Dirección de su Centro de Trabajo respectivo, que se le incluya en esta modalidad de jubilación.
3. En el supuesto de que la vacante no pudiera ser amortizada, se demorará la fecha de la baja por el tiempo necesario para que pueda ser cubierto su puesto de trabajo.
4. Los trabajadores que puedan acogerse y que cumplan las condiciones legales exigidas, aceptarán voluntariamente su inclusión en los Expedientes de Regulación de Empleo, a presentar por la Dirección de la Empresa ante la Autoridad Laboral competente.
5. En el momento de ser aprobado el Expediente de Regulación de Empleo por la Autoridad Laboral, los trabajadores con 58 años cumplidos pueden pasar a la situación de Desempleo y causar baja definitiva en R.T.M., por lo que desde ese momento quedará a su oportuna liquidación de haberes e implicará el finiquito de la relación laboral así como la baja inmediata en el régimen general de la Seguridad Social.

La Empresa les mantendrá en la póliza colectiva del Seguro de Vida hasta la edad de 60 años.

Condiciones Económicas

1. En el momento que el trabajador cause baja percibirá una indemnización equivalente a una anualidad del Salario Teórico Neto que tuviera en el momento en que pudiera haber causado baja (punto 3 de las Condiciones Generales).

Si la demora de la baja fuese debida a necesidades de la Empresa, el Salario Teórico Neto se referirá al momento en que la Empresa dé su conformidad para poder prescindir del trabajador.

El Salario Teórico Neto estará integrado por los valores teóricos brutos de los conceptos que a continuación se especifican, una vez descontados los cuotas de la Seguridad Social a cargo del trabajador.

Conceptos que integran el Salario Teórico Neto:

- Salario Base.
- Complemento de Puesto de Trabajo.
- Plus de Convenio-43/77.
- Antigüedad.
- Complemento a título personal.
- Plus de desplazamiento.

Durante los períodos en que el trabajador se encuentre en situación de Desempleo, percibirá las prestaciones oficiales correspondientes por este concepto. Asimismo durante estos períodos de desempleo, R.T.M. complementará las prestaciones oficiales con la cantidad necesaria en cada momento para alcanzar el 100 % de las retribuciones teóricas netas que tuviera en el momento en que el trabajador pudiera haber causado baja pasando a la situación de Desempleo, calculadas así y como se ha descrito en el punto 1.

Si la demora de la baja fuese debida a necesidad de la Empresa, el Salario Teórico Neto se referirá al momento en que la Empresa dé su conformidad para poder prescindir del trabajador.

Durante el tiempo de permanencia del trabajador en la situación de desempleo, la Empresa le abonará la totalidad de la garantía salarial en la fecha y lugar en que actualmente está percibiendo su remuneración.

Este compromiso está condicionado a que el INEM tenga o acepte fórmulas que permitan a la Empresa percibir las cantidades que por desempleo les correspondiera a los trabajadores.

3. R.T.M. garantiza complementar la pensión oficial de jubilación de forma que el trabajador perciba el 100 % de su salario anual teórico neto, que tuviera en el momento en que el trabajador pudiera haber causado baja pasando a la situación de Desempleo, calculado así y como se ha descrito en el punto 1.

Si la demora en la baja fuese debida a necesidades de la Empresa, el Salario Teórico Neto se referirá al momento en que la Empresa dé su conformidad para poder prescindir del trabajador.

Fijado el complemento anual, se abonará en doce mensualidades, tendrá carácter vitalicio y no será variable en su cuantía, no pudiendo verse modificado por los futuros incrementos de las pensiones oficiales, ni por modificaciones salariales en el resto de los trabajadores en activo.

En caso de fallecimiento, la viuda dispondrá de un complemento del 60 % del percibido por su marido. Asimismo cada hijo menor de 18 años y hasta la fecha de cumplimiento de la referida edad, tendrá derecho a un complemento del 20 %, acumulativo al de la viuda hasta un límite del 100 % del complemento percibido por el trabajador fallecido.

Tendrá la consideración de hijos menores de 18 años aquellos que aún superando dicha edad, tengan reconocido ante la Dirección de R.T.M. el carácter de ahijados.

En el caso de que sólo hubiera hijos menores de 18 años o ahijados (orfanidad total), el complemento de pensión con cargo a R.T.M. se repartirá entre estos hijos por partes iguales hasta el límite del 100 %, salvo que hubiera o quedara un solo hijo menor de 18 años o ahijado, en cuyo caso el límite será el 80 %.

4. En el supuesto de que el trabajador acogido a esta acción falleciera durante el período de Desempleo, se garantizará a la viuda e hijos menores de 18 años o ahijados un complemento de pensión con cargo a R.T.M., equivalente al 60 % para la viuda y el 20 % acumulativo para cada uno de los hijos, de la cantidad que le hubiera correspondido como complemento al fallecido en el momento de haber cumplido 60 años de edad, de acuerdo todo ello con lo establecido en el punto 3 de estas Condiciones Económicas.
5. El premio de fidelidad se abonará en la parte proporcional que correspondiera por los años trabajados, hasta el momento que pudieran haber causado baja, como si el trabajador hubiera causado baja, siempre que a estos trabajadores les hubiera correspondido el citado premio de haber continuado trabajando hasta cumplir 65 años.
6. Se le reconoce al trabajador el disfrute del uso del Económico en las mismas condiciones que los pensionistas del Centro de Trabajo de que se trate.

Artículo 67º.- Contrataciones por jubilaciones

La Empresa se compromete durante 1.985, en el conjunto de la Empresa, a contratar dos trabajadores por cada cinco trabajadores que causen baja por expediente de Regulación de Empleo (Jubilaciones Anticipadas), y jubilación obtenida al amparo del art. 2 del Real Decreto 1.366/84.

Si el Expediente de Regulación de Empleo, por decisión de la Empresa (Jubilación Anticipada), se ampliasa hasta el 31 de Diciembre de 1.986, la Empresa contratará a un trabajador por cada dos que hubiesen causado baja por las causas citadas en el párrafo anterior, y, en cuyo caso, se reajustarán los ingresos habidos durante 1.985, de forma que al final de 1.986 haya ingresado un trabajador por cada dos trabajadores que hayan causado baja, por las causas contempladas en este artículo.

Si la Empresa decidiese no ampliar el Plan de Jubilaciones Anticipadas a 1.986, la garantía de contrataciones al 31/12/85 sería de un trabajador por cada dos de baja en ese año.

Artículo 68º.- Topiqueros Centro de Riotinto

La intensificación e impartición de cursos de primeros auxilios a todos los niveles en la plantilla de Río Tinto Minera, S.A. hace innecesaria la existencia del puesto de trabajo de Topiquero como tal.

Por ello, se acuerda que las bajas que se produzcan entre el personal que ocupa el citado puesto, no serán sustituidas y los restantes saturarán su jornada con la incorporación de otras funciones según sus aptitudes.

Artículo 69º.- Económico Centro de Riotinto

Durante la vigencia del presente Convenio y en el supuesto de que un Supermercado u organización empresarial similar desarrollara sus actividades en la cuenca minera, las partes firmantes del mismo, acuerdan tratar el tema de la sustitución del Económico y sucursales por aquí, con el fin de que se resuelva favorablemente al mismo, teniendo en cuenta que las personas que forman parte de este Departamento se incorporarán a otros, de conformidad con la regulación actualmente existente, por lo que tendrán garantizado su empleo en R.T.M.

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 70º

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.

Por último, 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 consulta de los representantes legales de los trabajadores en aspectos relacionados con la salud física y/o mental del trabajador.

CAPÍTULO VII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 71º.- Derechos sindicales

Las partes firmantes del presente Convenio asumen el contenido que sobre esta materia se ha pactado en el A.E.S.

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, según lo establecido en el artículo 66, apartado C, del Estatuto de los Trabajadores, les corresponden para el ejercicio de sus funciones de representación.

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

Artículo 72.- Comité Intercenros

Es el órgano interlocutor general de los Trabajadores con la Dirección de la Empresa. El contenido de sus relaciones con la Dirección en temas a tratar con la misma, serán las laborales comunes que afecten en general a todos los Centros de trabajo, salvo lo especificado de cada Centro en que el interlocutor válido será el Comité del Centro.

CAPITULO VIII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 73.- Cláusula de Buena Fé

Ante la posibilidad de que durante la vigencia del presente Convenio surgieran aspectos modificativos de la actual organización, ambas partes, con ánimo de superar situaciones de conflictividad que pudieran surgir y lograr la deseada armonía laboral, se comprometen en aras de una mejor productividad, rentabilidad y reducción de costes, a tratar la resolución favorable de los temas que surjan bajo el respeto y el cumplimiento de los principios de buena fé y ética. La Empresa estudiará con atención todas aquellas propuestas de los trabajadores, dirigidas a mejorar la productividad.

Artículo 74.- 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 o 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 75.- Derecho supletorio

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

Artículo 76.- 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 absorbibles y compensables en cómputo anual con cualquier subida salarial establecida o que en un futuro se establezca por disposición legal.

ANEXOS

AÑO 1.985

- ANEXO I - TABLAS SALARIALES RIOTINTO
- ANEXO II - TABLAS SALARIALES BUELVA
- ANEXO III - TABLAS SALARIALES CEBUERO
- ANEXO IV - TABLAS SALARIALES MADRID
- ANEXO V - TABLA DE REVISION SALARIAL

ANEXO I.

Convenio 1.985 / 86

TABLAS SALARIALES RIOTINTO 1.985

**SALARIOS BASE - CONVENIO 1.985
RIOTINTO**

NOMINA MENSUAL	PESETAS		
	DIA	MES	AÑO
Técnicos.			
Técnicos Especiales.....	45.872	642.208	642.208
Analista Jefe.....	43.872	642.208	642.208
Técnico de 1ª.....	41.950	587.300	587.300
Técnico Organización de 1ª.....	41.950	587.300	587.300
Técnico de 2ª.....	37.068	518.952	518.952
Técnico Organización de 2ª.....	37.068	518.952	518.952
Técnicos de 3ª.....	31.690	443.660	443.660
Administrativos.			
Jefe de 1ª.....	48.841	681.771	681.771
Jefe de 2ª.....	43.943	615.202	615.202
Analista de Informática.....	43.943	615.202	615.202
Programador de Ordenador.....	40.505	567.070	567.070
Oficial de 1ª.....	40.505	567.070	567.070
Oficial de 2ª.....	37.068	518.952	518.952
Operador de Ordenador.....	37.068	518.952	518.952
Perforista verificador.....	37.068	518.952	518.952
Auxiliar.....	31.690	443.660	443.660
Subalternos.			
Subalterno de 1ª.....	31.196	436.744	436.744
Subalterno de 2ª.....	29.721	416.091	416.091
Subalterno de 3ª.....	29.242	409.388	409.388
NOMINA DIARIA.			
Jefe de Equipo Maq. Locomotoras.....	1.134	481.950	481.950
Oficial 1ª - Minero 1ª.....	1.115	471.875	471.875
Oficial 2ª-Maq. Pi. Aux-Minero 2ª-Fogonero y Palanquero.....	1.036	440.390	440.390
Minero de 3ª - Guardafrenos.....	1.024	435.200	435.200
Oficial de 3ª.....	1.003	426.275	426.275
Ayde. y Paño Espec. - Encendedor, Manobrista - Celador Teléfonos y Telégrafo Viro y Obrero - Guardaguías - Guardabarreras y Guardas.....	973	413.525	413.525

**CONVENIO 1.985
CENTRO DE RIOTINTO - TECNICOS**

	1		2		3		4		5		6		7		
	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	
Téc. Espec.Sb Analist.jefeCv	45.872	642.208	45.872	642.208	45.872	642.208	45.872	642.208	45.872	642.208	45.872	642.208	45.872	642.208	
	13.793	193.102	17.917	250.838	22.052	308.728	26.307	368.298	30.700	429.800	36.733	514.262	42.764	598.696	
	Sv	59.665	835.310	63.789	893.046	67.924	950.936	72.179	1.010.506	76.572	1.072.008	82.605	1.156.470	88.636	1.240.994
Técnico 1ª	Sb	41.950	587.300	41.950	587.300	41.950	587.300	41.950	587.300	41.950	587.300	41.950	587.300	41.950	587.300
	Cv	17.715	246.010	21.839	305.746	25.974	363.436	30.229	423.206	34.622	484.704	40.655	569.170	46.686	651.696
	Sv	59.665	835.310	63.789	893.046	67.924	950.936	72.179	1.010.506	76.572	1.072.008	82.605	1.156.470	88.636	1.240.994
Técnico 2ª	Sb	37.068	518.952	37.068	518.952	37.068	518.952	37.068	518.952	37.068	518.952	37.068	518.952	37.068	518.952
	Cv	22.597	316.358	26.721	374.094	30.856	431.984	35.111	491.554	39.506	553.056	45.537	637.518	51.568	721.952
	Sv	59.665	835.310	63.789	893.046	67.924	950.936	72.179	1.010.506	76.572	1.072.008	82.605	1.156.470	88.636	1.240.994
Técnico 3ª	Sb	31.690	443.660	31.690	443.660	31.690	443.660	31.690	443.660	31.690	443.660	31.690	443.660	31.690	443.660
	Cv	27.975	391.450	32.099	449.386	36.234	507.276	40.480	566.846	44.882	628.368	50.915	712.810	56.966	797.244
	Sv	59.665	835.310	63.789	893.046	67.924	950.936	72.179	1.010.506	76.572	1.072.008	82.605	1.156.470	88.636	1.240.994

CONVENIO 1.985 CENTRO DE ESTUDIOS - ADMINISTRATIVOS

		1		2		3		4		5		6		7	
		Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año
Jefe de 3ª	Sb	48.841	481.774	48.841	483.774	48.841	483.774	48.841	483.774	48.841	483.774	48.841	483.774	48.841	483.774
	Cv	10.824	151.536	10.824	209.272	19.093	267.362	21.338	326.732	27.231	398.236	33.764	472.608	39.795	557.130
	Sv	59.665	835.310	63.789	893.046	67.924	950.936	72.179	1.010.506	76.572	1.072.008	82.605	1.136.470	88.636	1.240.904
Jefe de 2ª Asst. Infor.	Sb	43.943	615.202	43.943	615.202	43.943	615.202	43.943	615.202	43.943	615.202	43.943	615.202	43.943	615.202
	Cv	13.722	220.108	19.846	277.842	23.981	335.734	28.236	395.306	32.629	456.804	38.662	541.248	44.695	625.702
	Sv	59.665	835.310	63.789	893.046	67.924	950.936	72.179	1.010.506	76.572	1.072.008	82.605	1.136.470	88.636	1.240.904
Ofic. 1ª progr. Ord.	Sb	40.303	567.070	40.303	567.070	40.303	567.070	40.303	567.070	40.303	567.070	40.303	567.070	40.303	567.070
	Cv	19.160	268.240	21.284	315.976	27.419	383.806	31.674	441.436	36.067	504.938	42.100	589.400	48.131	673.834
	Sv	59.665	835.310	63.789	893.046	67.924	950.936	72.179	1.010.506	76.572	1.072.008	82.605	1.136.470	88.636	1.240.904
Ofic. 2ª oper. Orden.	Sb	37.068	518.952	37.068	518.952	37.068	518.952	37.068	518.952	37.068	518.952	37.068	518.952	37.068	518.952
	Cv	22.597	316.358	26.721	374.094	30.856	431.984	35.111	491.556	39.508	551.056	45.537	637.518	51.568	721.952
	Sv	59.665	835.310	63.789	893.046	67.924	950.936	72.179	1.010.506	76.572	1.072.008	82.605	1.136.470	88.636	1.240.904
Auxiliar	Sb	31.691	443.674	31.691	443.674	31.691	443.674	31.691	443.674	31.691	443.674	31.691	443.674	31.691	443.674
	Cv	27.974	391.636	32.098	449.372	36.233	507.282	40.488	565.832	44.841	624.336	50.914	712.798	56.945	797.230
	Sv	59.665	835.310	63.789	893.046	67.924	950.936	72.179	1.010.506	76.572	1.072.008	82.605	1.136.470	88.636	1.240.904

CONVENIO 1.985 CENTRO ESTUDIOS - SUBALTERNOS

		1		2		3		4		5		6		7	
		Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año
Subalt. 1ª	Sb	31.196	436.744	31.196	436.744	31.196	436.744	31.196	436.744	31.196	436.744	31.196	436.744	31.196	436.744
	Cv	28.469	398.566	32.593	456.302	36.728	514.192	40.983	571.762	45.126	615.264	51.619	719.726	57.640	809.160
	Sv	59.665	835.310	63.789	893.046	67.924	950.936	72.179	1.010.506	76.572	1.072.008	82.605	1.136.470	88.636	1.240.904
Subalt. 2ª	Sb	29.721	416.094	29.721	416.094	29.721	416.094	29.721	416.094	29.721	416.094	29.721	416.094	29.721	416.094
	Cv	28.904	419.216	34.068	476.952	38.201	534.842	42.456	592.612	46.851	650.914	52.884	740.376	58.915	826.810
	Sv	59.665	835.310	63.789	893.046	67.924	950.936	72.179	1.010.506	76.572	1.072.008	82.605	1.136.470	88.636	1.240.904
Subalt. 3ª	Sb	29.242	409.388	29.242	409.388	29.242	409.388	29.242	409.388	29.242	409.388	29.242	409.388	29.242	409.388
	Cv	30.423	425.922	34.547	483.658	38.682	541.548	42.917	600.178	47.180	662.620	53.383	747.082	59.394	831.516
	Sv	59.665	835.310	63.789	893.046	67.924	950.936	72.179	1.010.506	76.572	1.072.008	82.605	1.136.470	88.636	1.240.904

CONVENIO 1.985 ESTUDIOS - NOMINA USARIA

		1-D		2-D		3-D		4-D		5-D		6-D	
		Día	Año	Día	Año	Día	Año	Día	Año	Día	Año	Día	Año
Jefe Equipo Maq. Locomot.	Sb					1.134	481.950	1.134	481.950	1.134	481.950	1.134	481.950
	Cpt					1.468	513.800	1.597	558.950	1.731	605.850	1.872	655.200
	Sc						995.750		1.090.900		1.087.800		1.137.150
Minero 1ª Oficial 1ª	Sb	1.115	473.875	1.115	473.875	1.115	473.875	1.115	473.875	1.115	473.875	1.115	473.875
	Cpt	1.214	424.900	1.340	469.000	1.468	513.800	1.597	558.950	1.731	605.850	1.872	655.200
	Sc		898.775		942.875		987.675		1.037.825		1.079.725		1.128.075
Oficial 2ª Maq. P. Aus. Minero 2ª Fogonero Palanquero	Sb	1.036	440.300	1.036	440.300	1.036	440.300	1.036	440.300	1.036	440.300	1.036	440.300
	Cpt	1.214	424.900	1.340	469.000	1.468	513.800	1.597	558.950	1.731	605.850	1.872	655.200
	Sc		865.200		904.300		954.100		999.750		1.046.150		1.095.500
Minero 3ª Guarda-Freno	Sb	1.024	435.200	1.024	435.200	1.024	435.200	1.024	435.200	1.024	435.200	1.024	435.200
	Cpt	1.214	424.900	1.340	469.000	1.468	513.800	1.597	558.950	1.731	605.850	1.872	655.200
	Sc		880.100		904.200		949.000		994.150		1.041.050		
Oficial 1ª	Sb	1.003	426.275	1.003	426.275	1.003	426.275	1.003	426.275	1.003	426.275	1.003	426.275
	Cpt	1.214	424.900	1.340	469.000	1.468	513.800	1.597	558.950	1.731	605.850	1.872	655.200
	Sc		851.175		895.275		940.075		985.75		1.032.125		
Peón Espec. Incend. Celador Telf. Guarda.	Sb	973	413.525	973	413.525	973	413.525	973	413.525	973	413.525	973	413.525
	Cpt	1.214	424.900	1.340	469.000	1.468	513.800	1.597	558.950	1.731	605.850	1.872	655.200
	Sc		838.425		887.525		927.325		972.475		1.019.375		

A N E X O III

Convenio 1.985 / 86

TARIFAS SALARIALES HUELVA 1.985

**SALARIOS BASE - CONVENIO 1.985
HUELVA**

NOMINA MENSUAL	PESETAS			PESETAS		
	DIA	MES	AÑO	DIA	MES	AÑO
Técnicos.						
Técnico Especial.....		50.862	712.068			
Técnico de 1ª.....		47.299	662.186			
Técnico de 2ª.....		42.861	600.054			
Técnico de 3ª.....		37.973	531.622			
Administrativos.						
Jefe de 2ª.....		53.561	749.854			
Analista Informático.....		45.986	643.804			
Oficial de 1ª.....		42.862	600.068			
Programador Ordenador.....		42.862	600.068			
Oficial de 2ª.....		42.862	600.068			
NOMINA DIARIA						
Jefe de Equipo.....		1.288	489.175			
Oficial 1ª - Espec. 1ª.....		1.271	482.175			
Oficial 2ª - Espec. 2ª - Mag. Pl. Aux.....		1.256	478.530			
Oficial 3ª - Espec. 3ª.....		1.178	460.650			
Peón especialista.....		1.151	469.175			

**CONVENIO 1.985
CENTRO DE HUELVA - TÉCNICOS**

	1		2		3		4		5		6		7		
	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	
Espec.	Sb	50.862	712.068	50.862	712.068	50.862	712.068	50.862	712.068	50.862	712.068	50.862	712.068	50.862	712.068
	Cp	21.206	324.894	27.340	412.760	31.475	460.650	35.611	504.516	39.746	556.466	45.390	635.460	51.032	714.448
	Sc	74.068	1.036.952	78.202	1.094.828	82.337	1.152.718	86.473	1.210.622	90.608	1.268.512	94.752	1.327.528	101.894	1.426.516
Técnico 1ª	Sb	47.299	662.186	47.299	662.186	47.299	662.186	47.299	662.186	47.299	662.186	47.299	662.186	47.299	662.186
	Cp	26.769	374.766	30.903	432.642	35.038	490.532	39.174	548.436	43.349	606.326	48.953	685.342	54.595	764.330
	Sc	74.068	1.036.952	78.202	1.094.828	82.337	1.152.718	86.473	1.210.622	90.608	1.268.512	94.752	1.327.528	101.894	1.426.516
Técnico 2ª	Sb	42.861	600.054	42.861	600.054	42.861	600.054	42.861	600.054	42.861	600.054	42.861	600.054	42.861	600.054
	Cp	31.207	436.898	35.341	494.774	39.476	552.664	43.612	610.568	47.747	668.458	53.391	747.474	59.033	826.462
	Sc	74.068	1.036.952	78.202	1.094.828	82.337	1.152.718	86.473	1.210.622	90.608	1.268.512	94.752	1.327.528	101.894	1.426.516
Técnico 3ª	Sb	37.973	531.622	37.973	531.622	37.973	531.622	37.973	531.622	37.973	531.622	37.973	531.622	37.973	531.622
	Cp	36.095	505.330	40.229	563.206	44.364	621.096	48.500	679.000	52.831	736.890	58.279	815.906	63.921	894.816
	Sc	74.068	1.036.952	78.202	1.094.828	82.337	1.152.718	86.473	1.210.622	90.608	1.268.512	94.752	1.327.528	101.894	1.426.516

CONVENIO 1.985 - CENTRO DE HUELVA - ADMINISTRATIVOS

	1		2		3		4		5		6		7		
	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	
Jefe de 2ª c. Inform.	Sb	53.561	749.854	53.561	749.854	53.561	749.854	53.561	749.854	53.561	749.854	53.561	749.854	53.561	749.854
	Cp	30.907	436.898	35.041	494.774	39.176	552.664	43.447	610.568	47.718	668.458	53.491	747.474	59.743	826.462
	Sc	74.068	1.036.952	78.202	1.094.828	82.337	1.152.718	86.473	1.210.622	90.608	1.268.512	94.752	1.327.528	101.894	1.426.516
Jefe de 1ª Mag. Orden.	Sb	45.986	643.804	45.986	643.804	45.986	643.804	45.986	643.804	45.986	643.804	45.986	643.804	45.986	643.804
	Cp	28.082	393.198	32.216	451.074	36.351	508.964	40.487	566.868	44.612	624.788	49.266	703.726	55.908	782.712
	Sc	74.068	1.036.952	78.202	1.094.828	82.337	1.152.718	86.473	1.210.622	90.608	1.268.512	94.752	1.327.528	101.894	1.426.516
Jefe 2ª Mag. Orden.	Sb	42.862	600.068	42.862	600.068	42.862	600.068	42.862	600.068	42.862	600.068	42.862	600.068	42.862	600.068
	Cp	31.206	436.894	35.340	494.760	39.475	552.650	43.611	610.554	47.746	668.444	53.390	747.460	59.032	826.448
	Sc	74.068	1.036.952	78.202	1.094.828	82.337	1.152.718	86.473	1.210.622	90.608	1.268.512	94.752	1.327.528	101.894	1.426.516
Auxiliar	Sb	37.971	531.594	37.971	531.594	37.971	531.594	37.971	531.594	37.971	531.594	37.971	531.594	37.971	531.594
	Cp	36.097	505.358	40.211	563.234	44.366	621.124	48.502	679.028	52.837	736.918	58.281	815.934	63.923	894.822
	Sc	74.068	1.036.952	78.202	1.094.828	82.337	1.152.718	86.473	1.210.622	90.608	1.268.512	94.752	1.327.528	101.894	1.426.516

CONVENIO 1.985 CENTRO HIEBLVA - SUBALTERNOS

	1		2		3		4		5		6		7		
	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	
Subalt. 1ª	Sb	37.526	525.364	37.526	525.364	37.526	525.364	37.526	525.364	37.526	525.364	37.526	525.364	37.526	525.364
	Cp	36.342	511.588	40.676	569.444	44.811	627.354	48.947	685.258	53.082	747.148	58.726	822.184	64.368	901.152
	Sc	74.068	1.036.952	78.202	1.094.828	82.337	1.152.718	86.473	1.210.622	90.608	1.268.512	96.252	1.347.528	101.894	1.426.516
Subalt. 2ª	Sb	36.188	506.632	36.188	506.632	36.188	506.632	36.188	506.632	36.188	506.632	36.188	506.632	36.188	506.632
	Cp	37.880	530.320	42.014	588.196	46.149	646.086	50.285	703.976	54.420	761.860	60.064	840.896	66.196	919.884
	Sc	74.068	1.036.952	78.202	1.094.828	82.337	1.152.718	86.473	1.210.622	90.608	1.268.512	96.252	1.347.528	101.894	1.426.516
Subalt. 3ª	Sb	35.749	500.486	35.749	500.486	35.749	500.486	35.749	500.486	35.749	500.486	35.749	500.486	35.749	500.486
	Cp	38.319	536.466	42.633	594.342	46.948	652.232	51.264	710.136	55.579	768.026	60.503	847.042	66.145	926.030
	Sc	74.068	1.036.952	78.202	1.094.828	82.337	1.152.718	86.473	1.210.622	90.608	1.268.512	96.252	1.347.528	101.894	1.426.516

CONVENIO 1.985 HIEBLVA - MÍNIMA DIARIA

	1-D		2-D		3-D		4-D		5-D		6-D		
	Día	Año	Día	Año	Día	Año	Día	Año	Día	Año	Día	Año	
Jefe Equipo	Sb												
	Cpt												
	Sc												
Zapex. 1ª	Sb	1.271	540.175	1.271	540.175	1.271	540.175	1.271	540.175	1.271	540.175	1.271	540.175
	Cpt	1.569	549.150	1.693	593.250	1.818	636.300	1.943	679.350	2.067	722.050	2.204	771.600
	Sc		1.089.325		1.133.425		1.176.675		1.219.725		1.262.775		1.311.825
Oficial 2ª	Sb	1.206	512.550	1.206	512.550	1.206	512.550	1.206	512.550	1.206	512.550	1.206	512.550
	Cpt	1.569	549.150	1.693	593.250	1.818	636.300	1.943	679.350	2.067	722.050	2.204	771.600
	Sc		1.061.700		1.105.800		1.148.850		1.191.900		1.234.950		1.277.900
Oficial 3ª	Sb	1.178	500.650	1.178	500.650	1.178	500.650	1.178	500.650	1.178	500.650	1.178	500.650
	Cpt	1.569	549.150	1.693	593.250	1.818	636.300	1.943	679.350	2.067	722.050	2.204	771.600
	Sc		1.049.800		1.093.900		1.136.950		1.180.000		1.223.050		1.272.100
Pásm Zapex.	Sb	1.151	489.175	1.151	489.175	1.151	489.175	1.151	489.175	1.151	489.175	1.151	489.175
	Cpt	1.569	549.150	1.693	593.250	1.818	636.300	1.943	679.350	2.067	722.050	2.204	771.600
	Sc		1.038.325		1.082.425		1.125.475		1.168.525		1.211.575		1.254.625

A N E X O III.
Convenio 1.985 / 86

TABLAS SALARIALES FEBRERO 1.985

SALARIOS BASE - CONVENIO 1.985
FEBRERO

	PESETAS		
	DÍA	MES	AÑO
NOVINA MENSUAL			
Técnicos.			
Técnico de 1ª	47.299	662.186	
Técnico de 2ª	42.861	600.034	
Técnico de 3ª	37.973	531.622	
Administrativos.			
Jefe de 1ª	53.561	749.834	
Oficial de 1ª-Programador Ordenador	45.956	641.894	
Oficial de 2ª-Operador Ordenador	42.862	600.033	
Auxiliar	37.971	531.594	

	PESETAS		
	DÍA	MES	AÑO
Subalternos.			
Subalterno de 1ª	37.526	525.364	
Subalterno de 2ª	36.188	506.632	
Subalterno de 3ª	35.749	500.486	
NOVINA DIARIA			
Jefe de Equipo	1.288	547.400	
Oficial 1ª - Técnico 1ª	1.271	540.175	
Oficial 2ª-Maq.Pl.-Aux-Minero 2ª-CH6	1.206	512.550	
Oficial 3ª	1.178	500.650	
Pásm especialista	1.151	489.175	
Minero de 3ª	1.191	536.175	

CONVENIO 1.985
CEARTELLO - TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS - NORMA MENSUAL

	Nivel 6-M		Nivel 7-M		Nivel 8-M		Nivel 9-M		Nivel 10-M	
	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año
Jefe Adm. 1ª	Sb	53.561	749.854							
	Cpt	40.329	564.606							
	Sc	93.890	1.314.460							
Téc. 1ª Adm.	Sb	45.986	643.804	45.986	643.804	55.986	643.804			
	Cpt	40.329	564.606	38.899	544.506	37.466	524.524			
	Sc	86.315	1.208.410	84.885	1.188.390	83.452	1.168.370			
Ofic. 2ª Adm. Oper. Ordenad.	Sb			42.862	600.056	42.862	600.056			
	Cpt			38.899	544.506	37.466	524.524			
	Sc			81.761	1.144.554	80.328	1.124.572			
Auxiliar Adm.	Sb						37.971	511.596		
	Cpt						36.036	504.504		
	Sc						74.007	1.036.098		
Técnico 1ª	Sb	47.299	662.186	47.299	662.186					
	Cpt	51.032	714.448	44.982	629.748					
	Sc	98.331	1.376.634	92.281	1.291.494					
Técnico 2ª	Sb	42.861	600.056	42.861	600.056	42.861	600.056			
	Cpt	51.032	714.448	44.982	629.748	38.933	545.055			
	Sc	93.893	1.314.502	87.863	1.229.802	81.795	1.145.116			
Técnico 3ª	Sb					37.973	511.625			
	Cpt					36.933	505.062			
	Sc					74.906	1.026.686			

CONVENIO 1.985
CEARTELLO - SUBALTERNOS - NORMA MENSUAL

	Nivel 6-M		Nivel 7-M		Nivel 8-M		Nivel 9-M		Nivel 10-M	
	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año
Subalt. 1ª	Sb		32.526	525.364	32.526	525.364				
	Cpt		42.240	591.360	40.366	565.866				
	Sc		74.766	1.116.724	72.732	1.090.208				
Subalt. 2ª	Sb						36.188	506.637		
	Cpt						38.655	538.347		
	Sc						74.843	1.044.974		
Subalt. 3ª	Sb						35.749	500.488	35.749	500.488
	Cpt						38.455	538.343	36.259	511.826
	Sc						74.204	1.038.834	72.008	1.012.312

CONVENIO 1.985
CEARTELLO - NORMA PLANTA

	Nivel 1-D		Nivel 2-D		Nivel 3-D		Nivel 4-D		Nivel 5-D	
	Día	Año	Día	Año	Día	Año	Día	Año	Día	Año
Jefe Equipo	Sb	1.288	567.400	1.288	567.400					
	Cpt	2.063	722.050	1.941	679.350					
	Sc		1.269.450		1.246.750					
Ofic. 1ª	Sb	1.271	549.175	1.271	549.175	1.271	549.175	1.271	549.175	
	Cpt	2.063	722.050	1.941	679.350	1.819	636.650	1.695	593.250	1.569
	Sc		1.262.225		1.219.525		1.176.825		1.133.425	
Ofic. 2ª	Sb	1.206	512.550	1.206	512.550	1.206	512.550	1.206	512.550	
	Cpt	2.063	722.050	1.941	679.350	1.819	636.650	1.695	593.250	1.569
	Sc		1.214.600		1.191.900		1.149.200		1.105.800	
Oficial 3ª	Sb	1.178	500.650	1.178	500.650	1.178	500.650	1.178	500.650	
	Cpt	2.063	722.050	1.941	679.350	1.819	636.650	1.695	593.250	1.569
	Sc		1.222.700		1.180.000		1.137.300		1.093.900	
Peda espec.	Sb	1.151	489.175	1.151	489.175	1.151	489.175	1.151	489.175	
	Cpt	2.063	722.050	1.941	679.350	1.819	636.650	1.695	593.250	1.569
	Sc		1.211.225		1.168.525		1.125.825		1.082.425	
Mínimo 3ª	Sb	1.191	506.175	1.191	506.175	1.191	506.175	1.191	506.175	
	Cpt	2.063	722.050	1.941	679.350	1.819	636.650	1.695	593.250	1.569
	Sc		1.228.225		1.185.525		1.142.825		1.099.425	

A N E X O IV
Convenio 1.985 / 86

TABLAS SALARIALES MADRID 1.985

SALARIOS BASE - CONVENIO 1.985
MADRID

	PESETAS			PESETAS		
	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO
NÚMERA MENSALES						
Técnicos						
Técnico de 1ª	47.299	662.186	662.186	47.299	662.186	662.186
Técnico de 2ª	42.861	600.054	600.054	42.861	600.054	600.054
Técnico de 3ª	37.973	531.622	531.622	37.973	531.622	531.622
Administrativos						
Jefe de 1ª	53.561	749.854	749.854	53.561	749.854	749.854
Oficial de 1ª	45.986	643.806	643.806	45.986	643.806	643.806

Oficial de 2ª	42.862	600.054	600.054
Auxiliar	37.971	531.622	531.622
Subalternos			
Subalterno de 1ª	37.976	531.622	531.622
Subalterno de 2ª	36.188	506.632	506.632
Subalterno de 3ª	35.749	500.054	500.054

CONVENIO 1.985
CENTRO DE MADRID - TÉCNICOS

	1		2		3		4		5		6		7		
	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	
Técnico 1ª	Sb	47.299	662.186	47.299	662.186	47.299	662.186	47.299	662.186	47.299	662.186	47.299	662.186	47.299	662.186
	Cv	18.886	264.124	22.850	319.909	36.836	515.706	50.821	614.696	64.805	822.770	78.789	961.046	92.774	1.099.312
	Sc	66.165	926.310	70.149	982.086	74.135	1.037.899	78.120	1.093.680	82.106	1.149.456	86.088	1.205.232	90.071	1.261.010
Técnico 2ª	Sb	42.861	600.054	42.861	600.054	42.861	600.054	42.861	600.054	42.861	600.054	42.861	600.054	42.861	600.054
	Cv	21.306	126.756	27.288	182.012	33.274	237.816	39.260	343.620	45.246	449.402	51.232	505.178	57.218	550.954
	Sc	66.165	926.310	70.149	982.086	74.135	1.037.899	78.120	1.093.680	82.106	1.149.456	86.088	1.205.232	90.071	1.261.010
Técnico 3ª	Sb	37.973	531.622	37.973	531.622	37.973	531.622	37.973	531.622	37.973	531.622	37.973	531.622	37.973	531.622
	Cv	20.192	196.608	26.174	252.374	32.160	308.136	38.146	363.902	44.132	419.668	50.118	475.434	56.104	531.200
	Sc	66.165	926.310	70.149	982.086	74.135	1.037.899	78.120	1.093.680	82.106	1.149.456	86.088	1.205.232	90.071	1.261.010

CONVENIO 1.985
CENTRO DE MADRID - ADMINISTRATIVOS

	1		2		3		4		5		6		7		
	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	
Jefe 1ª	Sb	53.561	749.854	53.561	749.854	53.561	749.854	53.561	749.854	53.561	749.854	53.561	749.854	53.561	749.854
	Cv	17.808	176.656	16.588	212.232	20.576	268.016	24.560	333.792	28.544	399.568	32.528	455.344	36.512	531.120
	Sc	66.165	926.310	70.149	982.086	74.135	1.037.899	78.120	1.093.680	82.106	1.149.456	86.088	1.205.232	90.071	1.261.010
Jefe 2ª	Sb	45.986	643.806	45.986	643.806	45.986	643.806	45.986	643.806	45.986	643.806	45.986	643.806	45.986	643.806
	Cv	20.179	202.506	26.163	258.272	32.149	314.038	38.135	369.804	44.121	425.570	50.107	481.336	56.093	537.102
	Sc	66.165	926.310	70.149	982.086	74.135	1.037.899	78.120	1.093.680	82.106	1.149.456	86.088	1.205.232	90.071	1.261.010
Jefe 3ª	Sb	42.862	600.068	42.862	600.068	42.862	600.068	42.862	600.068	42.862	600.068	42.862	600.068	42.862	600.068
	Cv	21.301	126.742	27.287	182.018	33.273	237.822	39.259	293.576	45.245	349.342	51.231	405.108	57.217	460.874
	Sc	66.165	926.310	70.149	982.086	74.135	1.037.899	78.120	1.093.680	82.106	1.149.456	86.088	1.205.232	90.071	1.261.010
Auxiliar	Sb	37.971	531.594	37.971	531.594	37.971	531.594	37.971	531.594	37.971	531.594	37.971	531.594	37.971	531.594
	Cv	20.194	196.616	26.178	252.382	32.166	308.142	38.152	363.908	44.138	419.674	50.124	475.440	56.110	531.206
	Sc	66.165	926.310	70.149	982.086	74.135	1.037.899	78.120	1.093.680	82.106	1.149.456	86.088	1.205.232	90.071	1.261.010

CONVENIO 1.987
CENTRO MADRID - SUBALTAIRIOS

	1		2		3		4		5		6		7		
	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año	
ubalt. 1ª	Sb	37.526	325.364	37.526	325.364	37.526	325.364	37.526	325.364	37.526	325.364	37.526	325.364	37.526	325.364
	Cv	28.039	400.946	32.623	456.722	36.409	512.526	40.506	568.310	44.578	624.092	48.562	679.868	52.189	728.656
Sc	66.165	926.310	70.149	982.086	74.135	1.037.890	78.120	1.093.680	82.106	1.149.456	86.088	1.205.232	90.715	1.254.010	
ubalt. 2ª	Sb	36.188	506.632	36.188	506.632	36.188	506.632	36.188	506.632	36.188	506.632	36.188	506.632	36.188	506.632
	Cv	29.977	419.876	33.961	475.654	37.942	531.258	41.932	587.048	45.916	642.826	49.900	698.600	53.877	754.378
Sc	66.165	926.310	70.149	982.086	74.135	1.037.890	78.120	1.093.680	82.106	1.149.456	86.088	1.205.232	90.715	1.254.010	
ubalt. 3ª	Sb	35.749	500.486	35.749	500.486	35.749	500.486	35.749	500.486	35.749	500.486	35.749	500.486	35.749	500.486
	Cv	30.416	425.824	34.400	481.600	38.386	537.404	42.371	593.194	46.355	648.970	50.339	704.746	54.324	760.524
Sc	66.165	926.310	70.149	982.086	74.135	1.037.890	78.120	1.093.680	82.106	1.149.456	86.088	1.205.232	90.715	1.254.010	

ANEXO
FUNCIONAMIENTO DE LA CLASIFICA DE REVENIR SALARIAL 1.985

INFLACION SALARIAL	7'1	7'2	7'3	7'4	7'5	7'6	7'7	7'8	7'9	8'0
5'50	0'08	0'16	0'24	0'31	0'39	0'47	0'55	0'63	0'71	0'79
5'75	0'08	0'16	0'25	0'33	0'41	0'49	0'57	0'66	0'74	0'82
6'00	0'09	0'17	0'26	0'34	0'43	0'51	0'60	0'69	0'77	0'86
6'25	0'09	0'18	0'27	0'36	0'45	0'54	0'62	0'71	0'80	0'89
6'50	0'09	0'19	0'28	0'37	0'46	0'56	0'65	0'74	0'84	0'93
6'75	0'10	0'19	0'29	0'39	0'48	0'58	0'67	0'77	0'87	0'96
7'00	0'10	0'20	0'30	0'40	0'50	0'60	0'70	0'80	0'90	1'00
7'25	0'10	0'21	0'31	0'41	0'52	0'62	0'72	0'83	0'93	1'04
7'50	0'11	0'21	0'32	0'43	0'54	0'64	0'75	0'86	0'96	1'07

19118 RESOLUCION de 4 de julio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.987 la bota de seguridad marca «Jana», modelo 114, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Riojanos, Sociedad Anónima», de Arnedo (La Rioja).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación del referido calzado, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad marca «Jana», modelo 114, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Riojanos, Sociedad Anónima», con domicilio en Arnedo (La Rioja), polígono Renocal, 52, apartado 52, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado B.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T. homol. 1.987, 4 de julio de 1985; bota de seguridad contra riesgos mecánicos, clase I, grado B».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de calzados de seguridad contra riesgos mecánicos, aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 4 de julio de 1985.—El Director general, P. A. (artículo 17, Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco González de Lena.

19119 RESOLUCION de 4 de julio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.981 la bota de seguridad modelo Jaguar, de clase I, presentada por la Empresa «Safal, Sociedad Anónima», de Torrejón de Ardoz (Madrid), que la importa de Francia.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la referida bota, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad modelo Jaguar, clase I, presentada por la Empresa «Safal, Sociedad Anónima», con domicilio en Torrejón de Ardoz (Madrid), calle de Torrejón, número 7, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada, la firma «Bacou, Sociedad Anónima», 07102, Annanay, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado B.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T. homol. 1.981, 4 de julio de 1985; bota de seguridad contra riesgos mecánicos, clase I, grado B».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de calzados de seguridad contra riesgos mecánicos, aprobada por Resolución de 31 de enero de 1981.

Madrid, 4 de julio de 1985.—El Director general, P. A. (artículo 17, Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco González de Lena.