

**20888** RESOLUCION de 3 de agosto de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del IV Convenio Colectivo de la Empresa «Presur», centros de trabajo de Cala (Huelva) y Fregenal-Jerez (Badajoz).

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la Empresa «Presur», centros de trabajo de Cala (Huelva) y Fregenal-Jerez (Badajoz), que fue suscrito con fecha 29 de junio de 1989, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité y Delegados de Personal de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 3 de agosto de 1989.—El Director general, P. A. (art. 17 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco J. González de Lena.

Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo de la Empresa «Presur», centros de trabajo de Cala (Huelva) y Fregenal-Jerez (Badajoz).

**CUARTO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA, «PRERREDUCIDOS INTEGRADOS DEL SUROESTE DE ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA» (PRESUR) Y SU PERSONAL QUE PRESTA SERVICIOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO DE CALA (HUELVA) Y FREGENAL-JEREZ (BADAJOZ)**

#### CAPITULO I AMBITO DE APLICACION

##### ARTICULO 1 - AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa PRERREDUCIDOS INTEGRADOS DEL SUROESTE DE ESPAÑA, S.A. (PRESUR), y su personal de los Centros de Cala (Huelva) y Fregenal-Jerez (Badajoz).

##### ARTICULO 2 - AMBITO PERSONAL

El Convenio Colectivo afectará a todo el personal que presta sus servicios en PRESUR, dentro del territorio en que tiene aplicación, así como a los que posteriormente ingresen en la misma.

Se excluye totalmente del presente Convenio al personal a que se refiere la letra a) del apartado 1 del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se excluye de su aplicación a los Técnicos Titulados y a Jefes de Servicio, excepto aquellos que muestren sus deseos de ser incluidos en el presente Convenio Colectivo, mediante escrito dirigido a la Dirección y al Comité de Empresa.

##### ARTICULO 3 - AMBITO TEMPORAL

Las disposiciones del presente Convenio tendrán una duración de dos años, entrando en vigor el día uno de marzo de mil novecientos ochenta y nueve y finalizando el día veintiocho de febrero de mil novecientos noventa y uno.

El presente Convenio se entenderá prorrogado automáticamente por la misma duración, siempre que no haya sido denunciado por escrito por alguna de las partes en el plazo de los dos meses anteriores a la fecha de su vencimiento, ante la Dirección General de Trabajo.

##### ARTICULO 4 - VINCULACION A LA TOTALIDAD

En el supuesto de que por la autoridad competente no se aprobara alguna de las cláusulas establecidas en este Convenio, quedará todo él sin efecto, debiendo procederse a un nuevo estudio y negociación de la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible.

##### ARTICULO 5 - COMPENSACION Y ABSORCION

Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán compensables y absorbibles en su totalidad y cómputo anual por las disposiciones futuras, cuando éstas superen la cuantía total resultante del Convenio se considerarán absorbidas desde el momento en que se dicten.

##### ARTICULO 6 - CLASULA PERSONAL

Aquellos trabajadores que tuviesen reconocidas condiciones que examinadas en su conjunto, fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio para la misma categoría profesional, estas condiciones serán respetadas con carácter estrictamente personal.

##### ARTICULO 7 - COMISION PARITARIA

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

La Comisión Paritaria estará integrada por seis representantes, tres de la Empresa y tres de los trabajadores, de entre los firmantes del Convenio Colectivo.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios de asesores de forma ocasional o permanente. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Podrán convocar la Comisión Paritaria, indistintamente cualquiera de las partes. Una vez convocada se reunirán en el plazo máximo de veinticuatro horas, debiendo resolverse las cuestiones planteadas en el mismo plazo.

Los acuerdos que se adopten quedarán obligatoriamente reflejados en acta y serán vinculantes para las partes. De no existir acuerdo se procederá a nombrar un árbitro de equidad en el plazo de cuarenta y ocho horas, de no existir acuerdo en cuanto al nombramiento de dicho árbitro, las partes podrán acudir a la autoridad laboral competente.

#### CAPITULO II ORGANIZACION DEL TRABAJO

##### ARTICULO 8 - NORMAS GENERALES

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa, quien la ejercerá de acuerdo con la legislación vigente.

#### CAPITULO III CLASIFICACION PROFESIONAL

##### ARTICULO 9 - CLASIFICACION FUNCIONAL

Los trabajadores afectados por el presente Convenio estarán clasificados en alguna de las categorías profesionales que se recogen en el Anexo I. La enumeración de dichas categorías profesionales tendrá mero carácter enunciativo, sin que sea necesario tener cubiertas todas las establecidas, sino aquellas que en cada momento exijan las necesidades de la Empresa.

Cuando la Empresa considere oportuno crear categorías diferentes a las establecidas, el Comité de Empresa emitirá informe previo. En caso de no existir acuerdo, se estará a lo que disponga la legislación vigente.

##### ARTICULO 10 - TRABAJO DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA PROFESIONAL

La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de superior categoría que la que tuviera reconocida percibiendo el salario que a dicha categoría profesional correspondiera.

Si el trabajo de superior categoría se realiza por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la Empresa reconocerá al trabajador la categoría, salvo en los supuestos en que dicho trabajo se haya realizado para sustituir a un trabajador por incapacidad laboral transitoria o vacaciones. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

El trabajador que por causas ajenas a su voluntad sea cambiado de puesto de trabajo se le respetará su categoría profesional y por consiguiente las retribuciones que venía percibiendo hasta el momento de dicha circunstancia.

**CAPITULO IV CONTRATACION****ARTICULO 11 - CONTRATACION**

La Dirección de la Empresa, organizará y será responsable de los servicios relacionados con la selección, admisión, y contratación del personal, ateniéndose a las disposiciones generales vigentes sobre colocación y empleo de trabajadores y a las contenidas en el presente convenio colectivo.

La Empresa dará publicidad con suficiente antelación, de las vacantes a cubrir en los puestos mediante notas remitidas al Comité de Empresa y a los tabloneros de anuncios, a los efectos de que los trabajadores que estén interesados, puedan presentar su solicitud para ser incorporados a las listas de aspirantes. Dichas listas una vez elaboradas por el Departamento de Relaciones Laborales se insertarán en el tablón de anuncios nuevamente, con el fin de atender cualquier reclamación que hubiera al respecto dentro del plazo que obligatoriamente deberá figurar al pie de las listas de aspirantes. En el caso de que se realicen pruebas de acceso o selección, se informará al Comité de Empresa, quien podrá enviar un observador a aquellas.

Los trabajadores que actualmente estén contratados a Tiempo Parcial y los que se contraten en el futuro tendrán un derecho preferente para su transformación en Tiempo Completo.

**ARTICULO 12 - COBERTURA DE VACANTES**

Cuando se produzca la vacante de algún puesto de trabajo, sea cual fuere la circunstancia que la produce, la Empresa podrá optar por su amortización o por cubriría, en este último supuesto, se hará entre el personal de plantilla de la Empresa por medio de concurso-oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: Titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado funciones similares y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan. En tales concursos estará representado el Comité de Empresa por medio de dos representantes. Caso de no ser posible, por este procedimiento cubrir el puesto de trabajo, se cubrirá entre personas ajenas a la misma Empresa.

**ARTICULO 13 - PUESTOS DE NUEVA CREACION**

La Empresa, con sujeción a lo establecido legalmente en materia de empleo podrá contratar libremente a su personal mediante las pruebas de aptitud que estime conveniente en cada caso en atención a las exigencias del puesto a cubrir, si bien los nuevos ingresos, de ser posible, se realizarán por las categorías de menor cualificación profesional al objeto de favorecer la promoción interna de su personal.

**ARTICULO 14 - VACANTES DE LIBRE CONTRATACION**

La Empresa, con plena independencia de criterios, cubrirá las vacantes que se produzcan en las siguientes categorías profesionales:

- Técnicos Titulados.
- Jefes de Servicio.
- Cajero.
- Secretaría de Dirección.
- Vigilantes.
- Personal asignado al servicio de guardería.

**ARTICULO 15 - PERIODO DE PRUEBA**

El período de prueba para el personal de nueva contratación que deberá figurar por escrito en el momento de su contratación será el siguiente:

- a) Personal Técnico no titulado, tres meses.
- b) Personal Administrativo, un mes.
- c) Oficiales y Especialistas cualificados, un mes.
- d) Resto del personal, 15 días laborables.

La Incapacidad Laboral Transitoria, los permisos especiales y los días de vacaciones que el trabajador disfrutara durante el período de prueba, interrumpirán dicho período, que continuará contabilizándose hasta su total finalización, una vez que el trabajador haya reanudado su actividad laboral.

**CAPITULO V MOVILIDAD DEL PERSONAL****ARTICULO 16 - MOVILIDAD GEOGRAFICA**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán ser trasladados de un puesto de trabajo a otro que radique en distinto centro de producción durante la jornada ordinaria de trabajo, sin percepción de retribución complementaria alguna, si bien el tiempo de duración del transporte se considerará como de trabajo efectivo. En los restantes supuestos se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

**ARTICULO 17 - TRANSPORTE DEL PERSONAL**

La empresa se compromete a mantener el transporte de personal que existe en la actualidad y en los trayectos de:

Cala: Real de la Jara - Cala y viceversa.

Fregenal-Jerez: Jerez de los Caballeros - Fregenal de la Sierra y viceversa.

En el caso de nuevo personal contratado y cuando el domicilio habitual del trabajador coincida dentro de los trayectos definidos, la Empresa pondrá los medios habituales para el transporte del mismo. Para el caso del centro de trabajo Fregenal-Jerez, y en previsión de una futura producción continua que conlleve la implantación de turnos, la Empresa deberá poner los medios necesarios para el traslado del personal antes referido.

**ARTICULO 18 - MOVILIDAD FUNCIONAL**

En cuanto a la movilidad funcional se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

**CAPITULO VI JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y LICENCIAS****ARTICULO 19 - JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO**

La jornada de trabajo será de 40 horas. Estas horas ordinarias han de trabajarse efectivamente en cómputo semanal.

**Centro de Minas de Cala****REGULACIÓN**

El horario de trabajo de producción continua y régimen de turnos, será el siguiente:

- 1º turno: de 08 a 16 horas.
- 2º turno: de 16 a 24 horas.
- 3º turno: de 00 a 08 horas.

**Corta**

- Estéril 3 turnos x 5 días semana.
- Mineral 3 turnos x 5 días semana.

**Plantas**

- Calafar Trituración: 2 turnos x 5 días semana.
- Calafar Planta: 3 turnos x 7 días semana.
- Cucala Trituración: 3 turnos x 5 días semana.
- Cucala Planta: 3 turnos x 7 días semana.

**Mantenimiento**

- Corta Preventivo : 1 turno x 5 días semana.
- Corta Correctivo : 3 turnos x 5 días semana.
- Planta Preventivo : 1 turno x 5 días semana.
- Planta Correctivo : 3 turnos x 7 días semana.

**Almacenes**

- 3 turnos x 7 días semana.

**Oficinas**

- De 08 a 16 horas

Centro de Fregenal/JerezREGULACION

El horario de trabajo de producción continua y régimen de turnos, será el siguiente:

- 1º turno de 07 a 15 horas.
- 2º turno de 15 a 23 horas.
- 3º turno de 23 a 07 horas.

Ferrocromo

- 3 turnos x 7 días a la semana.

Gasificación y residuos

- De 07 a 15 horas.
- De 13 a 21 horas.

Laboratorio

- De 07 a 15 horas.
- De 15 a 23 horas.

Exploración y general Oficinas

- De 07 a 15 horas.

Guardería

- 3 turnos x 7 días a la semana.

Tanto en el centro de trabajo de Minas de Cala, como en el de Fregenal-Jerez, los trabajos que no sean de producción continua, la jornada será de lunes a viernes, pero si por circunstancias del servicio fuera necesario trabajar en sábado, el descanso se trasladará a otro día de la semana.

La jornada diaria de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la misma el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

COMPENSACION

Con el fin de que los trabajos de producción continua puedan realizarse en régimen de tres turnos con cuatro relevos, podrán acumularse los dos días de descanso semanal en periodos de hasta cuatro semanas.

Si un día festivo coincidiera con un día de descanso compensatorio se considerará como si de horas extraordinarias se tratase.

En jornada continuada, el cuarto de hora de parada por bocadillo será considerado como de trabajo efectivo, aunque por tal motivo no se interrumpieran los procesos productivos que funcionan en marcha continua.

ARTICULO 20 - FIESTAS

Además de las establecidas legalmente, serán considerados como festivos los siguientes días:

- 4 de diciembre. Festividad de Santa Bárbara.
- 24 de diciembre.
- 31 de diciembre.

En cuanto a las fiestas locales y en lo que respecta al centro de trabajo de Fregenal-Jerez, se considerarán como tales las respectivas de Jerez de los Caballeros y Fregenal de la Sierra, indistintamente, si bien el descanso por parte del personal adscrito a este Centro, será de la siguiente forma:

Fiestas locales de Fregenal de la Sierra: afectará sólo al personal con domicilio habitual en dicha localidad.

Fiestas locales de Jerez de los Caballeros: afectará sólo al personal con domicilio habitual en dicha localidad.

Estas consideraciones respecto a las fiestas locales, afectarán a todo el personal (fijo y eventual) adscrito al Centro y dentro del ámbito del presente Convenio, incluido el personal que pudiera contratarse en el futuro.

ARTICULO 21 - VACACIONES

Las vacaciones anuales serán de 23 ó 24 días laborables o parte proporcional del tiempo trabajado en el año, de acuerdo al período que por turno riguroso le corresponda a cada trabajador.

- 1º período 1º de enero al 31 de mayo 24 días.
- 2º período 1º de junio al 30 de septiembre 23 días.
- 3º período 1º de octubre al 31 de diciembre 24 días.

A finales de cada año se expondrán en los tablones de anuncios los correspondientes cuadros de vacaciones en el que figurará el nombre del trabajador y el período que le ha sido asignado.

La Empresa se reserva, la facultad de poder establecer en cualquier centro de trabajo el disfrute de las vacaciones en el 2º período para todo el personal de dicho centro con las excepciones del personal de seguridad y/o mantenimiento.

El período de disfrute de vacaciones se interrumpirá en el caso de ILT por enfermedad común, accidente y de accidente no laboral, reanudándose una vez finalizada la ILT y cuando la organización de la Empresa lo permita.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas dentro del año natural no pudiéndose compensar ni acumular para años sucesivos.

ARTICULO 22 - PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador tiene derecho a permiso retribuido, previo aviso y justificación, por los siguientes motivos y periodos de tiempo:

- a) Quince días naturales por matrimonio.
- b) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijos.
- c) Tres días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, padre, o hijos del trabajador y parientes consanguíneos o afines de segundo grado.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Un día por renovación del Permiso de Conducir, o, Documento Nacional de Identidad.
- f) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, de acuerdo a lo especificado en el artículo 37 apartado d) del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Por el tiempo indispensable en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador a la Empresa, el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos de asistencia, hasta el límite de 16 horas al año.
- h) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando cursa con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

En los casos previsto en los apartados b) y c) anteriores, que supusieran traslado del trabajador fuera del domicilio habitual, el permiso será de cuatro días naturales.

En los casos previstos en los apartados b) y c) anteriores, el trabajador puede ampliar el período de permiso por el doble del tiempo establecido, pero ésta ampliación tendrá el carácter de permiso no retribuido, siendo, por tanto descontados de su retribución los días que por tal motivo disfrutase el trabajador.

ARTICULO 23 - EXCEDENCIAS

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la

designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa en la Empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, con los mismos derachos y obligaciones que se establecen en el primer párrafo.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y no mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa. Se entenderán amortizadas las vacantes de puestos de trabajo producidas por excedencias que no hayan sido cubiertas mediante ascensos o nuevas contrataciones.

El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aún cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio. Conservará indefinidamente el derecho preferente al reintegro en vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiere o se produjera en la Empresa.

#### ARTICULO 24 - MATERNIDAD Y PATERNIDAD

En el supuesto de parto la mujer trabajadora tendrá derecho a una suspensión de su contrato de trabajo por un período de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas últimas el padre para el cuidado del hijo en el exclusivo caso de fallecimiento de la madre. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán 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. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajasen. La mujer no podrá ser discriminada en el trabajo por razón del sexo, debiéndose respetar los siguientes puntos:

- a) Igualdad de salarios para igual categoría.
- b) Acceso al desempeño de funciones, acorde con su categoría en igualdad de condiciones que el hombre.
- c) Acceso a la formación profesional y a la promoción dentro de la Empresa en igualdad de condiciones que el hombre.
- d) La mujer tendrá derecho a todo tipo de trabajo, aún cuando tenga la calificación de penosos.
- e) En estado de gestación, sin embargo, se le evitarán los trabajos penosos, pero pasado dicho estado se reintegrará a su puesto de trabajo habitual.

#### ARTICULO 25 - SUSPENSIÓN DE CONTRATO

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional de los trabajadores.
- d) Maternidad de la mujer trabajadora y adopción de menores de cinco años.
- e) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o, servicio social sustitutivo.
- f) Ejercicio de cargo público representativo.
- g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
- i) Fuerza mayor temporal.
- j) Causas económicas o tecnológicas que impidan la prestación y aceptación del trabajo.
- k) Excedencia forzosa y voluntaria.
- l) Por el ejercicio del derecho de huelga.
- m) Cierre legal de la Empresa.

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

#### CAPITULO VII RETRIBUCIONES

#### ARTICULO 26 - PRINCIPIO GENERALES DE LAS RETRIBUCIONES

Todas las percepciones incluidas en el sistema de retribución se considerarán brutas y de las mismas deberán deducirse las cargas fiscales y de Seguridad Social que puedan corresponder a los trabajadores de acuerdo con las normas vigentes.

El pago de los salarios se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes, por meses vencidos, antes del día 5 del mes siguiente. El personal que tenga asignado jornal diario, percibirá sus haberes en la forma anteriormente expuesta, computándose cada mes, por los días que efectivamente tenga el mismo.

#### ARTICULO 27 - SUBIDA SALARIAL

Para el primer año de vigencia del presente Convenio, el incremento salarial, será de un 5,7 % sobre las tablas salariales del Convenio, una vez efectuada la correspondiente revisión salarial, en cumplimiento de lo acordado para el 2º año de vigencia del anterior Convenio Colectivo.

Para el segundo año el incremento sobre los conceptos retributivos del artículo 26 será el 120% del Índice de Precios al Consumo (IPC) registrado al 31 de diciembre de 1989.

El 1 de marzo de 1990, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre de 1989 un incremento superior al 5% respecto a la cifra que resultase de dicho IPC al 31 de diciembre de 1988, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de marzo de 1989, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1990, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas vigentes (artículo 28 de este Convenio), al 28 de febrero de 1989.

El 1 de marzo de 1991, en el caso de que el IPC establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre de 1990, un incremento superior al 5% respecto a la cifra que resultase de dicho IPC al 31 de diciembre de 1989, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de marzo de 1990 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas vigentes al 28 de febrero de 1990 del artículo 28 de este Convenio.

#### ARTICULO 28 - TABLA SALARIAL

Durante la vigencia del presente Convenio las retribuciones de las diferentes categorías son las que quedan recogidas en la Tabla Salarial que se incorpora al presente Convenio, como Anexo II. La retribución total, está integrada por los siguientes conceptos:

- Salario base, que figura en la columna A de la Tabla Salarial.
- Plus Convenio, que figura en la columna B de la Tabla Salarial.
- Prima de Cantidad y Calidad, que figura en la columna C, de la Tabla Salarial.

Las cuantías de los conceptos Salario Base y Plus del Convenio, serán fijas. La cuantía de la Prima de Cantidad y Calidad es la que corresponde a la actividad normal de cada trabajador.

#### ARTICULO 29 - ANTIGÜEDAD

El complemento de antigüedad por cada trienio es el 5% del salario base que figura en la columna A de la Tabla Salarial. Los trienios se contarán a partir de la fecha de ingreso en la Empresa, devengándose a partir del primer día del mes siguiente a aquél en que se hubiesen cumplido tres años.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta el tiempo transcurrido en excedencia forzosa, prestación del servicio eventual o interino, cuando se pase a la situación de fijo sin solución de continuidad.

#### ARTICULO 30 - COMPLEMENTO PERSONAL

Los trabajadores que figuran relacionados en el Anexo III, percibirán un complemento con carácter personal, en la cuantía que se expresa para cada uno de ellos. Este complemento tendrá carácter de fijo y no será aumentado en el futuro por ningún concepto, sin que pueda ser absorbido ni compensado.

#### ARTICULO 31 - PLUS DE ASISTENCIA

El citado plus será percibido por todos los trabajadores por cada día efectivamente trabajado, en la cuantía de 162 ptas/día.

#### ARTICULO 32 - PLUS POR TRABAJOS EN SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS

Con carácter general el personal destinado a trabajar los sábados, domingos y festivos, percibirán en dichos días las siguientes retribuciones compensatorias:

##### 1º año de vigencia (ptas/día)

Sábados	Domingos y festivos
925 ptas	1.225 ptas

##### 2º año de vigencia (ptas/día)

Sábados	Domingos y festivos
1.225 ptas	1.325 ptas

#### ARTICULO 33 - TURNICIDAD

Con carácter general el personal sometido a turnos obtendrá una retribución suplementaria por los turnos 2º (de 16 horas a 24 horas) y 3º (0 horas a 8 horas) de acuerdo con el siguiente:

##### 1º año de vigencia (ptas/día)

2º turno	3º turno
100 ptas	100 ptas

##### 2º año de vigencia (ptas/día)

2º turno	3º turno
125 ptas	150 ptas

#### ARTICULO 34 - HORAS EXTRAORDINARIAS

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales. Para ello, se recomienda la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigente, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

El valor de las horas extraordinarias será el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{valor h.} = \frac{\text{retribución bruta anual}}{\text{núm. horas en jornada normal año}} \times 1,75 \text{ ptas/h}$$

Las horas extraordinarias, cuando se realizaren, el trabajador podrá optar o bien por cobrarlas o bien por descansarlas, a razón de dos horas por cada extraordinaria realizada, con el límite de 80 horas al año.

En el caso de que un trabajador llegase al límite anteriormente establecido, las horas que con posterioridad realizase será obligatorio el descansarlas.

#### ARTICULO 35 - PLUS DE NOCTURNIDAD

Las horas trabajadas que cronológicamente se corresponden con los siguientes:

##### Centro de Minas de Cala

- De 0 a 08 horas.

##### Centro de Fregenal/Jerez

- De 23 a 07 horas.

Se abonarán con un "Plus de Nocturnidad", equivalente al 25% del Salario Base.

#### ARTICULO 36 - PAGAS EXTRAORDINARIAS

El personal adscrito a este Convenio devengará, además de las 12 mensualidades normales, dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre.

El importe de cada una de las pagas extraordinarias será el mismo que el de una mensualidad, de 30 días, según los valores del salario base, plus convenio, prima de calidad y cantidad, para valor normal, más antigüedad. Se abonarán respectivamente al final de junio y el 20 de diciembre, o, en su caso, el día hábil inmediatamente anterior o posterior.

Dichas pagas se devengarán en proporción al tiempo de trabajo prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

**CAPITULO VIII CESES Y DESPIDOS****ARTICULO 37 - CESES**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal obrero y subalterno; ocho días naturales.
- Oficiales y Auxiliares Administrativos; quince días naturales.
- Jefes Administrativos y Técnicos no Titulados; treinta días naturales.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preaviso con la citada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario por cada día de retraso en dicho incumplimiento.

**ARTICULO 38 - DESPIDOS**

Se estará a lo previsto en la legislación vigente.

**CAPITULO IX BENEFICIOS SOCIALES Y ASISTENCIALES****ARTICULO 39 - SEGUROS**

La Empresa concertará además de los seguros establecidos en la legislación vigente, una póliza de accidentes, por los supuestos de incapacidad permanente, y muerte, cuyas cuantías serán las siguientes:

- A favor del trabajador soltero: 3.000.000 ptas.
- A favor del trabajador casado, con o sin hijos: 3.500.000 ptas.
- A favor del trabajador casado, en posesión del título de familia numerosa, o, un hijo disminuido físico o mental: 4.000.000 ptas.

**ARTICULO 40 - FONDO SOCIAL**

Como se refleja en el último apartado del artículo 36 del año anterior, el Fondo Social queda establecido el primer año en el 5% de la masa salarial resultante de la tabla salarial del Anexo II del año anterior.

Igualmente en el segundo año de vigencia del presente Convenio el Fondo Social se dotará del 5% de la masa salarial resultante de la tabla salarial del Anexo II, del año anterior.

**CAPITULO X SEGURIDAD E HIGIENE****ARTICULO 41 - NORMAS GENERALES**

Las normas y criterios de Seguridad e Higiene son, como mínimo las recogidas en el Reglamento de Higiene, Estatuto Minero y las restantes normas de aplicación.

**CAPITULO XI DIETAS Y VIAJES****ARTICULO 42 - DIETAS**

Cuando por necesidades del servicio sea necesario efectuar viajes o desplazamientos fuera del domicilio habitual se percibirá una dieta de acuerdo con los siguientes criterios:

Por los desplazamientos que se efectúen fuera de los centros de trabajo y por cuyo motivo se tenga que pernoctar fuera del domicilio habitual, se percibirá una dieta de 7.000 pesetas diarias, que cubrirá los conceptos de alojamiento y manutención. Si el desplazamiento obligara a realizar alguna de las dos comidas principales fuera del lugar de residencia, se percibirá una ayuda de comida de 1.500 pesetas, por cada una de ellas. Los viajes al extranjero serán mediante el sistema de gastos a justificar.

**ARTICULO 43 - VIAJES**

En caso de viajes o desplazamientos por necesidades del servicio y siempre que la Empresa no ponga a disposición del trabajador medio de transporte para efectuarlo, éste se realizará en las condiciones siguientes:

- Ferrocarril, en primera clase.
- Avión, en clase turista.
- Vehículo propio, a 23 ptas/km.

Se utilizarán preferentemente los medios de transporte público. Los gastos de transporte correrán por cuenta de la Empresa y serán debidamente justificados. Para realizar un desplazamiento en vehículo propio es necesaria la previa autorización del Director correspondiente.

**ARTICULO 44 - CONTRATO DE RELEVO**

Las partes firmantes entienden que el contrato de relevo, reglado, por la Ley 32/84 de 2 de agosto, puede favorecer la lucha contra el desempleo y/o el acceso de los jóvenes a puestos de trabajo existentes en la Empresa. Por ello, en este Convenio, a la vista del Decreto 1931/84 de 31 de octubre, se recoge esta posibilidad debiendo la Empresa, si el derecho es ejercido por el trabajador afectado, cumplir las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

**ARTICULO 45 - PLURIEMPLEO**

Las partes firmantes de este Convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general.

A estos efectos se estima necesario que se aplique con máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otras empresas.

**CAPITULO XIII DERECHOS SINDICALES.**

La Empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y Empresa.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrá sujetar al empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Existirá un tablón de anuncios en el que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones en cada Centro de Trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por los trabajadores.

**ARTICULO 46 - CUOTA SINDICAL**

La Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores afiliados a una Central Sindical el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal descuento remitirá a la oficina administrativa de su Centro de Trabajo un escrito en el que se expresará la orden de descuento, la Central Sindical o Sindicato a que pertenezca.

**ARTICULO 47 - DELEGADOS SINDICALES**

La Empresa reconocerá a las Centrales o Sindicatos que posean en los mismos una afiliación superior al 15% de la plantilla un Delegado Sindical.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

El delegado sindical tiene las siguientes funciones:

- 1) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.
- 2) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación con voz y sin voto.
- 3) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.
- 4) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.
- 5) Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
  - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados.
  - b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
  - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- 6) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
- 7) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.
- 8) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustará su conducta a la normativa legal vigente.

El Delegado Sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenio Colectivo a los miembros de los Comités de Empresa.

En todos los centros, la dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato, ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

Los Delegados cejarán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

#### ARTICULO 48 - COMITE DE EMPRESA

Con independencia de los derechos reconocidos por la vigente legislación, los Comités de Empresa, podrán:

- Acumular en uno o varios de sus miembros las horas sindicales a que se refiere el artículo 68.e., con periodicidad anual.
- El acuerdo que se tome en tal sentido, será comunicado a la Dirección de la Empresa con la antelación suficiente para no perturbar el proceso productivo.
- No se computarán como horas sindicales las que empleen los miembros del Comité de Empresa que sean designados como componentes de la Comisión Negociadora del Convenio.

- Sin rebasar el máximo acordado, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa, en cursos de formación y otras actividades organizadas por sus sindicatos, Institutos de formación y otras entidades. El Comité de Empresa hará entrega de su reglamento, antes de transcurridos 30 días a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

#### ARTICULO 49 - LOCAL DEL COMITE DE EMPRESA

La Empresa habilitará en los centros de trabajo, cuando sus características lo permitan, un local para que el Comité de Empresa pueda desarrollar sus actividades, así como un tablón de anuncios en lugar adecuado.

#### ARTICULO 50 - ASAMBLEA DE TRABAJADORES

Los trabajadores de un centro de trabajo, podrán reunirse en Asamblea, fuera de las horas de trabajo en el propio Centro, siempre que la misma haya sido convocada por el Comité de Empresa.

Podrán convocar asambleas los trabajadores, siempre que lo soliciten un número no inferior al 33 % de la plantilla del Centro, con la comunicación de los puntos a tratar.

La Asamblea será presidida por el Comité de Empresa, quien será responsable del normal desarrollo de la misma y de la presencia de personas ajenas al centro de trabajo. La Convocatoria de asamblea con el Orden del Día propuesto y expresado, y en su caso, el nombre de las personas ajenas a la Empresa, se comunicará a la ésta con 48 horas de anticipación.

### CAPITULO XIV DERECHOS SUPLETORIOS

#### ARTICULO 51

En las materias no reguladas en este Convenio sobre relaciones laborales, se estará a lo establecido en el Estatuto Minero, el Estatuto de los Trabajadores y la vigente Ordenanza de Minas Metálicas y demás disposiciones de obligado cumplimiento.

#### DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

En el caso que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el Gobierno aprobase normas que contengan subvenciones a la transformación de los Contratos Temporales de Fomento al Empleo en indefinidos, la Empresa en el transcurso de los seis meses posteriores a la entrada en vigor de dichas normas, transformará en indefinidos estos Contratos Temporales que lleguen al máximo de duración (3 años).

Asimismo, la Empresa aunque dichos contratos no hubiesen llegado a su máximo de duración podrá transformarlos en indefinidos al objeto de sean de aplicación de subvenciones aprobadas por el Gobierno.

#### DISPOSICION FINAL

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, y como expresión de su voluntad de lograr unas condiciones óptimas de trabajo y de que el diálogo sea el sistema normal de entendimiento entre las mismas, convienen expresamente que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo no se producirá conflictividad social ni laboral alguna en cuanto a los acuerdos alcanzados, siempre y cuando ambas partes cumplan los acuerdos contraídos.

#### ANEXO I

#### TECNICOS NO TITULADOS

Vigilante  
 Jefe de taller  
 Topógrafo  
 Delineante de 1ª  
 Analista de 1ª  
 Delineante de 2ª  
 Analista de 2ª  
 Auxiliar de laboratorio

**OBREROS**

Minero de 1ª Jefe de equipo  
 Oficial 1ª Oficio jefe de equipo  
 Especialista de 1ª Jefe de equipo  
 Minero de 1ª  
 Oficial 1ª de oficio  
 Especialista de 1ª  
 Minero de 2ª  
 Oficial 2ª de oficio  
 Especialista de 2ª  
 Minero de 3ª  
 Oficial 3ª de oficio  
 Especialista de 3ª  
 Peón especialista de 3ª  
 Peón especialistas de 2ª

Peón  
 Limpiador/a

**ADMINISTRATIVOS**

Jefe administrativo  
 Oficial 1ª administrativo  
 Oficial 2ª administrativo  
 Oficial 3ª administrativo  
 Auxiliar administrativo

**SUBALTERNOS**

Almacenero  
 Guarda jurado  
 Guarda

**ANEXO II TABLA SALARIAL**

NIVEL	CATEGORIA	A SALARIO BASE			B PLUS COMPLEMENTO			C PRIMAS DE CANTIDAD Y CALIDAD			D+B+C TOTAL		
		ANUAL	MESES	DIARIO	ANUAL	MESES	DIARIO	ANUAL	MESES	DIARIO	ANUAL	MESES	DIARIO
1	LIMPIADOR	163.789		1.561,86	135.184		318,88	165.946		398,46	966.919		2.278
2	PEON GUARDA	163.789	47.414	1.561,86	247.535	17.681	582,43	165.946	11.953	398,46	1.877.278	76.948	2.535
3	PEON ESPECIALISTA DE 2ª GUARDA JURADO	198.372	49.884	1.843,23	381.296	21.517	788,81	174.682	12.472	418,83	1.174.228	83.873	2.763
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	198.372	49.884		381.296	21.517		174.682	12.472		1.174.228	83.873	
	AUXILIAR LABORATORIO	198.372	49.884		381.296	21.517		174.682	12.472		1.174.228	83.873	
	CALCADOR	198.372	49.884		381.296	21.517		174.682	12.472		1.174.228	83.873	
4	PEON ESPECIALISTA DE 1ª	198.372		1.843,23	374.182		888,24	174.682		418,83	1.247.875		2.934
5	MINERO 3ª	735.632		1.738,98	385.299		966,59	183.987		432,72	1.384.838		3.878
	OFICIAL DE OFICIO DE 3ª	735.632		1.738,98	385.299		966,59	183.987		432,72	1.384.838		3.878
	ESPECIALISTA DE 3ª	735.632	52.545		385.299	27.521		183.987	13.156		1.384.838	93.283	
	OFICIAL 3ª ADMINISTRATIVO	735.632			385.299			183.987			1.384.838		3.878
6	AYUDANTE DE TOPOGRAFIA	758.561	54.183		426.198	38.442		189.641	13.546		1.374.392	98.171	
	MINERO DE 2ª	758.561		1.784,85	426.198		1.082,88	189.641		446,21	1.374.392		3.234
	OFICIAL 2ª DE OFICIO	758.561		1.784,85	426.198		1.082,88	189.641		446,21	1.374.392		3.234
	ESPECIALISTA DE 2ª	758.561		1.784,85	426.198		1.082,88	189.641		446,21	1.374.392		3.234
	ALMACENERO	758.561	54.183		426.198	38.442		189.641	13.546		1.374.392	98.171	
	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	758.561	54.183		426.198	38.442		189.641	13.546		1.374.392	98.171	
	ANALISTA DE 2ª	758.561	54.183		426.198	38.442		189.641	13.546		1.374.392	98.171	
	DELENTE DE 2ª	758.561	54.183		426.198	38.442		189.641	13.546		1.374.392	98.171	
7	MINERO DE 1ª	783.481		1.843,38	466.199		1.096,94	195.858		468,82	1.445.458		3.481
	OFICIAL 1ª DE OFICIO	783.481		1.843,38	466.199		1.096,94	195.858		468,82	1.445.458		3.481
	ESPECIALISTA DE 1ª	783.481		1.843,38	466.199		1.096,94	195.858		468,82	1.445.458		3.481
	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	783.481	55.957		466.199	33.388		195.858	13.989		1.445.458	183.246	
	ANALISTA DE 1ª	783.481	55.957		466.199	33.388		195.858	13.989		1.445.458	183.246	
DELENTE DE 1ª	783.481	55.957		466.199	33.388		195.858	13.989		1.445.458	183.246		
8	MINERO DE 1ª JEFE DE EQUIPO	888.239		1.981,74	548.684		1.272	282.848		475,44	1.558.983		3.649
	OFICIAL 1ª JEFE DE EQUIPO	888.239		1.981,74	548.684		1.272	282.848		475,44	1.558.983		3.649
	ESPECIALISTA 1ª JEFE DE EQUIPO	888.239		1.981,74	548.684		1.272	282.848		475,44	1.558.983		3.649
9	TOPOGRAFIA	834.998	59.642		434.612	45.329		288.746	14.918		1.678.348	119.882	
	JEFE DE TALLER	834.998	59.642		434.612	45.329		288.746	14.918		1.678.348	119.882	
	VIGILANTE	834.998	59.642		434.612	45.329		288.746	14.918		1.678.348	119.882	
10	JEFE ADMINISTRATIVO	859.828	61.416		737.847	52.783		214.957	13.354		1.812.632	139.474	

**ANEXO III**

**COMPLEMENTO PERSONAL**

Los trabajadores que figuran en este Anexo, percibirán un complemento de carácter personal en la cuantía que se expresa para cada uno de ellos. Este complemento tendrá carácter fijo y no será aumentado en el futuro.-Centro de Trabajo de Minas de Cala.-

NOMBRE Y APELLIDOS	PESETAS/PAGA
MANUEL RODRIGUEZ MELCHOR	10.836,-
FRANCISCO GARCIA MEDINA	7.790,-
CARLOS LARRINAGA SANCHEZ	6.355,-

**NOMBRE Y APELLIDOS PESETAS/PAGA**

ANDRES BARRANQUERO SANCHEZ	4.305,-
LUIS HERMOSO AMAYA	3.871,-
JULIAN CHANCHEZ VALLADARES	3.835,-
JUAN HERMOSO AMAYA	3.165,-
MANUEL RODRIGUEZ GIL	8.810,-
JULIAN VILLALBA RUBIO	6.153,-
EMILIO GRANADERO TORRADO	7.831,-
FELIX LINARES SILVA	8.028,-
FERRANDO VIDARTE GONZALEZ	8.130,-
FRANCISCO GUERRERO CUBERO	8.130,-
BLAS VALLADARES PEQUINES	8.233,-
GABRIEL JIMENEZ SANCHEZ	7.925,-
JUAN JOSE AGUILAR RUIZ	3.928,-
ARSENIO ALVAREZ SUAREZ	3.313,-
FRANCISCO HERNANDEZ MUÑOZ	3.243,-
AMADOR SANCHEZ ORTIZ	3.622,-



NOMBRE Y APELLIDOS	PESETAS/PAGA
RAFAEL CABALLERO ESCOBAR	3.754,-
JOSE MANUEL MARTIN CARRASCO	3.772,-
FELIX SANCHEZ SANCHEZ	3.041,-
JULIO BARRIENTOS VASQUEZ	4.063,-
GUILLELMO MOYA RUBIO	3.593,-
CANDIDO NACHEA BARRANQUERO	2.052,-
ANGEL GONZALEZ LOPEZ	2.973,-
JOSE PEDRO CABALLAR MACIAS	7.343,-
EMILIO GREGORIO MANZANO VALERO	2.731,-
JOSE ESTEBAN HARVECHO MORINIGO	3.723,-
JOSE ANTONIO SANCHEZ SAYAGO	3.998,-
INOCENCIO SANCHEZ SAYAGO	2.595,-
FRANCISCO LOZANO DIAZ	2.833,-
ISIDORO SANCHEZ CARDOSO	4.063,-
ANTONIO RUBIO PICON	4.133,-
JUAN DURAN GARRON	3.106,-
FRANCISCO JOSE CONEJO GARCIA	3.637,-
FRANCISCO MANUEL VAZQUEZ YEBENES	2.903,-
ENRIQUE AGUDO ROMERO	3.275,-
RAFAEL LUIS VAZQUEZ YEBENES	3.415,-
ANTONIO GARCIA MORENO	3.970,-
ANTONIO OCHOA SOLAR	3.621,-
AMADOR MORON GARRIDO	4.065,-
JOSE MANUEL ROMERO CABELLO	3.658,-
MANUEL DELGADO ORTEGA	10.981,-
REYES TORRES RASERO	3.623,-
ANTONIO PEREZ MOJINO	2.052,-
JOAQUIN SANCHEZ HIDALGO	2.903,-
RUFINO MARQUEZ MARTIN	7.110,-
FELIPE MARTINEZ LANCHARRO	3.588,-
ANTONIO DOMINGUEZ ZAPATA	3.593,-
JOSE MANUEL LABERA CABALLAR	2.628,-
MANUEL MARQUEZ MARTIN	6.546,-
MANUEL GARCIA DELGADO	6.700,-
JOSE ANTONIO GARCIA DELGADO	4.783,-
ANTONIO PARRADO VIERA	7.972,-
JOSE ANTONIO MENDEZ SANCHEZ	2.811,-
FRANCISCO MARTINEZ LANCHARRO	2.599,-
GABRIEL LOPEZ ROMQUILLO	3.438,-
JOSE ANTONIO LOPEZ DURAN	4.498,-
GABRIEL LOPEZ BAYON	5.606,-
LUIS GONZALEZ MORINO	3.756,-
FRANCISCO MONTERO PARRADO	3.537,-
ANGEL LUIS MENDEZ SANCHEZ	3.815,-
ANTONIO BARRIENTOS VAZQUEZ	2.963,-
MANUEL ROMERO GOMEZ	3.656,-
JUAN PARRADO VIERA	4.778,-
MIGUEL SILGADO MUÑOZ	3.819,-
JUAN JOSE MELCHOR DELGADO	7.153,-
RUFINO GALLEGO GARCIA	2.599,-
MANUEL DELGADO VAZQUEZ	3.756,-
JOSE SANCHEZ SANCHEZ	2.503,-
BLAS CABALLERO ESCOBAR	2.870,-
JULIAN SANCHEZ GRANDI-CABALLERO	3.858,-
PEDRO SANCHEZ GONZALEZ	2.467,-
ELOY HERNANDEZ GOMEZ	7.110,-
VICENTE PELATO SANCHEZ	3.210,-
EDUARDO JIMENEZ SANCHEZ	2.376,-
FERMIN VALLADARES BERNAL	3.867,-
MANUEL LANCHARRO PECELLIN	3.496,-
ANTONIO FERNANDEZ GARCIA	4.203,-
JOSE MARIA BLANCO RIAL	3.573,-
JOSE RAMON CAMPANO MORENO	4.043,-
RAFAEL VARGAS SANCHEZ	3.776,-
FRANCISCO DOMINGUEZ FERNANDEZ	7.310,-
ANIBAL RODRIGUEZ BERNAL	3.803,-
FELIPE VAZQUEZ LOZANO	2.376,-
EVARISTO DELGADO FERNANDEZ	2.343,-
MANUEL BARNALDEZ SANTANA	4.627,-
ELIAS SOTO MUÑOZ	7.674,-
CARLOS JAVIER GIL ROMERO	2.612,-
FIDEL GRANADERO DELGADO	2.903,-
LUIS MATEOS RUIZ	2.405,-
ANTONIO GOMEZ MORENO	4.100,-
JOSE RIVERA GONZALEZ	4.133,-
FRANCISCO SANCHEZ TRENADO	2.910,-
JOSE MANUEL DIAZ MACIAS	3.776,-
PABLO MEJIAS LOPEZ	3.961,-
MIGUEL BLANCO GOMEZ	2.116,-
FRANCISCO FERNANDEZ HERNANDEZ	4.100,-
JUAN ANGEL ACOSTA ALFONSO	2.862,-
RAFAEL ALVAREZ PADILLA	3.573,-
ANTONIO DELGADO LOPEZ	3.439,-
AURELIO CABALLERO SANTANA	7.110,-
JOAQUIN LARGO LOPEZ	2.493,-
MANUEL ROMERO CABELLO	2.973,-
JOSE RAMON RAMOS BELLIDOS	3.140,-
JUAN ORDÓÑEZ MARTIN	3.815,-
FRANCISCO HERNANDEZ CABEZA	4.174,-
RAMON VALERO BARROSO	7.065,-
PEDRO PECELLIN DELGADO	3.961,-
JOSE MEJIAS BAÑOS	3.658,-
ALFREDO VALLADARES MANZANO	2.467,-
IGRACIO MORON MANZANO	2.833,-

NOMBRE Y APELLIDOS	PESETAS/PAGA
FRANCISCO MUÑOZ SANCHEZ	6.791,-
RAMON VALERO MOYA	2.644,-
VICTOR ANTEGA MANZANO	2.321,-
ESQUEL DIAZ RODRIGUEZ	7.079,-
JOSE DIAZ DIAZ	3.835,-
PEDRO RODRIGUEZ DELGADO	4.295,-
JOSE MARIA ASTORGA GARRIDO	3.684,-
RUFINO DOMINGUEZ BAEZ	3.273,-
JUAN PECELLIN RAMOS	3.573,-
SEGUNDO GUEMAN BRITO	2.862,-
JOSE ANTONIO DIAZ JURA	3.045,-
JOSE DOMINGUEZ PECELLIN	2.284,-
FRANCISCO CASTAÑO MOYA	2.612,-

**COMPLEMENTO PERSONAL**

Los trabajadores que figuran en este Anexo, percibirán un complemento de carácter personal en la cuantía que se expresa para cada uno de ellos. Este complemento tendrá carácter fijo y no será aumentado en el futuro.  
-- Centro de Trabajo Fregenal-Jerez --

NOMBRE Y APELLIDOS	PESETAS/PAGA
BONIFACIO FLORES RANGEL	14.347,-
NICOLAS MARQUEZ MACARRO	11.443,-
JUAN MARIN RODRIGUEZ	8.233,-
AGAPITO CORREA DEL RIO	13.050,-
CLAUDIO DELGADO CORBACHO	13.255,-
JUAN DOMINGUEZ GOMEZ	13.050,-
MANUEL DOMINGUEZ GOMEZ	13.288,-
EDUARDO GOMEZ GARCIA	7.548,-
EDUARDO SANCHEZ FERNANDEZ	12.025,-
JUAN TREJO LABRADOR	13.460,-
DIEGO BAENA VAZQUEZ	4.466,-
DIEGO BARRIO BANCALERO	7.309,-
FRANCISCO LABRADOR VENEGAS	6.948,-
EUSEBIO CARVAJAL MACIAS	11.839,-
ANORES CARRASCO CORTES	7.086,-
JOAQUIN CRESPO COSTILLO	12.062,-
LUIS GONZALEZ FUERTES	11.388,-
BLAS GRANADO SANCHEZ	11.646,-
JOAQUIN MIRALLES CERRADA	12.062,-
JOSE MORALES ALVAREZ	12.062,-
JOSE PEÑILLA SANCHEZ	12.062,-
ANTONIO SERRERO MARTIN	12.574,-
DIEGO VAZQUEZ DE LA ROSA	11.870,-
ESTEBAN GALVAN ORTIZ	10.692,-
TOMAS BAENA VEGA	10.537,-
MANUEL TREJO PEREZ	11.999,-
CORNELIO LABRADOR VENEGAS	11.663,-
LUIS MARIN GALLARDO	3.410,-
JOSE REGALADO GONZALEZ	11.999,-
JOSE TREJO LABRADOR	11.937,-

**20889 RESOLUCION** de 31 de julio de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 267/1989, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Sevilla.

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Sevilla se ha interpuesto por doña Pifar Ruiz Hurtado, funcionaria destinada en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Sevilla, el recurso contencioso-administrativo número 267/1989, contra las Resoluciones de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 29 de febrero de 1988, sobre adjudicación de puestos de trabajo de la Administración de la Seguridad Social por el procedimiento de acoplamiento baremado y de 28 de noviembre de 1988 por la que se resuelven los recursos de reposición contra el acoplamiento del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de las Resoluciones impugnadas, que sean titulares de un derecho subjetivo o de un interés legítimo y aparezcan identificados plenamente en el expediente, para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala, en el plazo de los nueve días siguientes a la publicación de la presente Resolución.

Madrid, 31 de julio de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.