

**17918** RESOLUCIÓN de 15 de septiembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Minas de Almadén y Arrayanes, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Minas de Almadén y Arrayanes, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9003512), que fue suscrito con fecha 5 de julio de 2000 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 15 de septiembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO 2000/2001

### TÍTULO I

#### Ámbitos y disposiciones generales

##### CAPÍTULO I

##### Ámbitos

###### Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio afecta exclusivamente en su ámbito de aplicación a los siguientes centros de trabajo:

- Establecimiento Minero de Almadén.
- Complejo Industrial Entredicho.
- Mina Entredicho.
- Preparación de Minas.
- Oficinas Centrales Madrid.

###### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio extiende su ámbito territorial, y para los centros afectados, a todo el territorio nacional.

###### Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las disposiciones de este Convenio afectan a todos los trabajadores incluidos en su ámbito funcional y territorial con las siguientes excepciones:

Personal incluido en el artículo 2, apartado 1, letra a), del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El personal incluido en el grupo Directivo, así como aquellos técnicos y mandos cuyo puesto de responsabilidad lo exija, a criterio de la empresa y previa aceptación del trabajador.

###### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir de la publicación oficial del mismo y su vigencia se proyectará hasta el 31 de diciembre de 2001, no obstante, y de manera exclusiva, los efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 2000, salvo que expresamente se determine otra vigencia.

Duración: De conformidad con el número 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda declarar no prorrogable por la tática el texto del Convenio Colectivo vigente durante 2000/2001, perdiendo su vigencia el 31 de diciembre del último de los mencionados años sin necesidad de denuncia previa.

Ambas partes determinan que, una vez concluida la duración pactada del presente Convenio, la vigencia del contenido normativo del Convenio se mantendrá hasta que se produzca una nueva norma colectiva en sustitución de la presente.

## CAPÍTULO II

### Disposiciones generales

#### Artículo 5. *Derechos supletorios.*

En todo lo no regulado por este Convenio se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores («Boletín Oficial del Estado» número 75, de 28 de marzo), que en lo sucesivo se citará como Estatuto de los Trabajadores, y demás normas laborales vigentes de ámbito general.

#### Artículo 6. *Unicidad y vinculación.*

Ambas partes admiten expresamente que el presente Convenio constituye un conjunto orgánico e indivisible, susceptible de ser aplicado en su totalidad exclusivamente; por ello si la Jurisdicción competente modificara o anulara su contenido, aun parcialmente, deberá procederse a una nueva negociación global del mismo, salvo que previa audiencia de las partes fuese aceptada la modificación.

En los mismos términos se estará para el supuesto de que las modificaciones fuesen derivadas por acuerdos alcanzados entre organizaciones de empresarios y trabajadores, u otros órganos sociales.

Atendidas las peculiares características de la minería y metalurgia del cinabrio, así como nuestra dilatada trayectoria histórica en esa minería, se acuerda expresamente la no aplicación de Convenios Colectivos supraempresariales en aquellos aspectos que permitan el descuelgue de su contenido.

#### Artículo 7. *Garantía personal.*

Se mantendrán las situaciones personales que examinadas en su conjunto y cómputo anual resulten superiores y más beneficiosas a las condiciones pactadas en el presente Convenio.

#### Artículo 8. *Absorción y compensación.*

El contenido del presente Convenio y las mejores derivadas del mismo compensan en cómputo anual todas las existentes con anterioridad y que fueran de aplicación, bien por pacto, por concesión unilateral de la empresa, o por imperativo legal o convencional de cualquier tipo, por entender que en su conjunto son más beneficiosas, y ello con independencia del respeto a aquellos derechos que hayan de ser mantenidos a título personal como condición más beneficiosa.

Cualquier disposición legal o convencional de futuro sólo alcanzará eficacia si en conjunto y en cómputo anual superara los niveles salariales y totales de este Convenio, considerándose, en caso contrario, absorbidas por las mejoras pactadas en el mismo.

#### Artículo 9. *Integración.*

El presente Convenio sustituye todas las condiciones laborales, bien derivadas de la derogada Reglamentación de Trabajo del EMA bien por pactos individuales y colectivos existentes en los diferentes centros de trabajo, al considerar que en su conjunto y globalmente las modificaciones que contempla constituyen condiciones más beneficiosas para el colectivo de trabajadores, excepción hecha de lo establecido en el artículo anterior, y de las excepciones que en cada caso se indique.

## TÍTULO II

### Organización del trabajo

#### CAPÍTULO I

##### Organización del trabajo

#### Artículo 10. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, quien la ejercerá con sujeción a la legislación vigente, dando a los representantes legales de los trabajadores la intervención que por dicha legislación les sea reconocida.

## CAPÍTULO II

**Plantilla**Artículo 11. *Plantilla.*

La Dirección de la empresa determinará la plantilla de acuerdo con sus necesidades de producción y desarrollo técnico de sus instalaciones.

La plantilla viene determinada por el número de puestos de trabajo necesarios para lograr los fines productivos, ajustándose mediante las modificaciones oportunas a las necesidades organizativas y de producción.

Para efectuar cualquier reestructuración de plantilla se requerirá el informe previo de la representación social.

Artículo 12. *Vacantes. Concepto y naturaleza.*

Se considera como vacante el puesto de trabajo no cubierto de los que conforman la plantilla según viene ésta definida en el artículo 11 del presente Convenio.

Las vacantes podrán ser de carácter temporal o de carácter definitivo.

Con independencia de la facultad de la Dirección de la empresa en cuanto a determinar la naturaleza temporal o definitiva de una vacante, siempre se considerará de carácter temporal aquella vacante generada como consecuencia de que su titular haya pasado a la situación de suspensión de contrato de trabajo con reserva de puesto o que temporalmente esté destinado a otro puesto de trabajo.

Artículo 13. *Provisión de vacantes.*

Una vez producida una vacante y declarada subsistente la plaza es facultad de la empresa, en razón de sus necesidades de producción y el tipo de trabajo, realizar la cobertura temporal o definitiva de la misma.

Las vacantes ya sean de naturaleza temporal o definitiva serán cubiertas por designación libre y directa de la Dirección de la empresa:

- a) Cuando el puesto a cubrir esté comprendido en los grupos profesionales I y II.
- b) Cuando implique jefatura de los grupos profesionales I y II o especial confidencialidad.
- c) Cuando sea cubierto mediante cualquier modalidad de contratación temporal, siempre que el período de duración del contrato sea igual o inferior a cuatro meses.

Fuera de los supuestos previstos en los párrafos anteriores la cobertura definitiva de una plaza vacante podrá cubrirse:

- Por concurso interno.
- Por concurso externo.

Los representantes legales de los trabajadores conocerán previamente la vacante a cubrir, recibiendo información sobre la modalidad de cobertura de la misma.

Artículo 14. *Período de prueba.*

La incorporación a una vacante, tanto de carácter fijo como con contratación temporal tendrá carácter provisional hasta la superación del período de prueba que se fija en seis meses de duración para Técnicos titulados, dos meses de duración para Técnicos no titulados y quince días para el resto de los trabajadores, o la mitad del tiempo previsto de duración del contrato para el caso de que éste se concertase por un período inferior a tres meses.

En el caso de haber acudido a la contratación externa para la cobertura de la vacante, durante el período de prueba tanto la empresa como el trabajador podrán resolver el contrato de forma unilateral, sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización para ninguna de las partes.

La situación de incapacidad transitoria por accidente de trabajo o enfermedad profesional será causa de interrupción en el cómputo del período de prueba.

Si la cobertura de la plaza vacante se produjese con personal fijo de empresa tendrá reserva del retorno a su puesto de trabajo anterior hasta que se confirme la superación del período de adaptación, o prueba.

## CAPÍTULO III

**Contratación**Artículo 15. *Naturaleza de los vacantes.*

A) Temporal: La selección del candidato será libre para la dirección de la empresa siempre que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

A<sub>1</sub> Que sea para la provisión de una vacante en los términos previstos en el capítulo anterior [apartados a), b) y c) del artículo 13].

A<sub>2</sub> Cuando por la naturaleza del trabajo a desarrollar se necesite una especial cualificación y sea a su vez un puesto de nueva creación.

A<sub>3</sub> Cuando el contrato sea de duración igual o inferior a cuatro meses y no se encuentre previsto en ninguno de los apartados anteriores.

B) Fija: En este supuesto, la selección del candidato será de libre designación, únicamente cuando se den las condiciones previstas en los apartados a) y b) del artículo 13 de este Convenio.

Artículo 16. *Modalidades de contratación temporal.*

La empresa para poder dar cobertura a sus necesidades, de contratación para sus diversas actividades productivas acudirá a las diversas modalidades de contratación de duración determinada recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias, con las siguientes especificidades:

1. Conforme al artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, además del concepto tradicional de obra o servicio, atendidas nuestras propias actividades se consideran, a estos efectos, obras o servicios normales en la empresa los planes propios de producción que generan una actividad concreta, incierta en el tiempo, si bien temporalmente limitada a dichos planes.

Dentro del concepto de obra o servicio expuesto se encuentran:

Los trabajos consistentes en la redacción y tramitación de proyectos o contratos en torno a alguna actividad, así como la ejecución del proyecto o contrato.

Producción de Metalurgia 1.

Producción del Área de Minería tanto en preparación como explotación, a cielo abierto o en interior.

Producción del complejo industrial.

Proyectos y presentación de ofertas, y ejecución de obra subcontratada.

Todo servicio que se vea generado por dichas actividades.

Para proceder a la cobertura de la plaza vacante si la obra o servicio es de duración superior a cuatro meses, e igual o inferior a doce meses, se acudirá al proceso de selección del artículo 17.

2. Otras modalidades de contratación temporal:

Contrato en prácticas: Cuando al amparo de la normativa vigente se efectúe algún contrato de trabajo bajo la modalidad de contrato en prácticas, la retribución a abonar, calculada sobre su salario base, consistirá en los porcentajes y durante los períodos que a continuación se indican:

Primer período de seis meses: 60 por 100 de salario base.

Segundo período de seis meses: 75 por 100 de salario base.

Tercer período de seis meses: 85 por 100 de salario base.

A partir del tercer período: 100 por 100 de salario base.

Artículo 17. *Tribunal calificador.*

Las contrataciones previstas en este capítulo, que no sean de libre designación de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de concurso al que se accederá con el previo cumplimiento de los requisitos exigidos para la plaza a cubrir y mediante la superación de pruebas que en cada caso determine el Tribunal calificador compuesto por:

Dos Vocales representantes de los trabajadores designados por el Comité Intercentros.

Dos Vocales del Área de Personal, uno de ellos actuará de Secretario con voz, pero sin voto.

Un Vocal designado por la dirección del área donde se haya producido la vacante.

Un Presidente del Tribunal, que deberá ser un titulado superior, designado por la Dirección de la empresa.

Los miembros del Tribunal no deberán tener parentesco con los candidatos hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

El ámbito territorial de actuación de este Tribunal estará circunscrito a las contrataciones que se realicen en los puestos de trabajo de Almadén y su comarca.

Funciones del Tribunal calificador:

Fijar el día de las pruebas.

Resolver la prueba de aptitud, comunicando a la Dirección de la empresa el resultado de la misma.

Las pruebas que en cada caso se establezcan por el Tribunal atenderán en todo caso a garantizar la igualdad de oportunidades de todos los candidatos mediante un sistema que asegure la objetividad y la imparcialidad de su decisión.

La Dirección de la empresa fijará los requisitos exigibles al candidato, siendo competencia del Tribunal calificador la determinación de las pruebas, que podrán consistir en:

Pruebas teóricas.

Pruebas prácticas.

Es competencia del Servicio Médico la realización de las pruebas médicas de aptitud, así como de las pruebas psicotécnicas.

No podrá acudir al concurso externo sin haber agotado previamente la selección interna.

#### CAPÍTULO IV

##### Ascensos

Artículo 18.

En función de las necesidades de producción y atendiendo a la capacitación técnica y profesional, experiencia, dotes efectivas de mando, formación, plurifuncionalidad, etc., la Dirección de la Empresa ascenderá o promocionará a los trabajadores que considere necesario y posible.

Artículo 19. *Propuesta representación social.*

Con la finalidad de garantizar en la mayor medida de lo posible que no se den situaciones discriminatorias, o generadoras de desequilibrios no deseados, a propuesta de la representación social y en el seno de la Comisión Paritaria, se procederá a estudiar los supuestos que se consideren convenientes para, caso de ser así estimado, se eleven a la Dirección de la empresa, quien adoptará la decisión más conveniente.

#### CAPÍTULO V

##### Suspensión y extinción de contratos. Excedencia

Artículo 20. *Suspensión de contratos.*

Se estará a lo previsto en el artículo 45 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, sin más modificaciones que las que se regulan a continuación.

Artículo 21. *Extinción.*

A) Forzosa: Será aquella que tenga su origen en la adopción de medidas disciplinarias o cualquier otra prevista en el Estatuto de los Trabajadores y en el título IX del presente Convenio.

B) Voluntaria: Cuando voluntariamente el trabajador desee extinguir su relación laboral con la empresa, estará obligado a comunicarlo con un plazo mínimo de quince días naturales de antelación, salvo en el caso del personal técnico, que tendrá que preavisar con un plazo de treinta días naturales.

Artículo 22. *Excedencia voluntaria y forzosa.*

La excedencia podrá ser voluntaria y forzosa, de conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, a cuya normativa se atienen las partes firmantes del Convenio, con las siguientes modificaciones:

A) Excedencia voluntaria.

A<sub>1</sub> Procedimiento: La situación de excedencia voluntaria se declara a petición del trabajador mediante solicitud dirigida al Área de Personal, que tenga, al menos, una antigüedad en la empresa de un año.

En las solicitudes mencionadas en el párrafo anterior deberán hacer constar los peticionarios, además de sus características personales, su fecha de ingreso al servicio de la empresa, las causas en que fundan su petición y el tiempo por el que pretenden el pase a situación de excedencia.

La duración de la excedencia voluntaria no podrá ser inferior a dos años, ni superior a cinco años.

Después de que un trabajador haya estado en situación de excedencia voluntaria, no podrá solicitar de nuevo el paso a dicha situación hasta que transcurran cuatro años, contados a partir de su reingreso.

La solicitud deberá presentarse con una antelación mínima de dos meses en el caso de los Técnicos, y de un mes para el resto del personal.

La concesión de la excedencia se comunicará por escrito por el Área de Personal con una mes de antelación para Técnicos y quince días para el resto del personal.

Durante el tiempo de excedencia no se percibirá retribución alguna, ni se computará su duración a efectos de antigüedad.

El excedente voluntario tendrá derecho al reingreso en la empresa en las siguientes condiciones:

a) Solicitarlo al Área de Personal antes de expirar el plazo por el cual se le concedió el pase a la situación de excedencia voluntaria, con un mes de antelación.

b) Acreditar en el reconocimiento que le practique el Servicio Médico de la empresa que reúne aptitud física para la ejecución de los trabajos propios de su categoría profesional o, en su caso, de otra inferior.

En las condiciones expresadas, los excedentes voluntarios tendrán derecho al reingreso en la primera vacante que se produzca o subsidiariamente en otra de categoría inferior, por inexistencia de vacante en la propia.

Caso de aceptar el trabajador su reingreso en vacante de categoría inferior, el trabajador constará como perteneciente a dicha categoría, con el salario y complementos correspondientes a la misma. Sin embargo, conservará su derecho a ocupar la primera vacante que se produjera en su categoría de origen, sin necesidad de concurso previo.

B) Excedencia forzosa: El personal de la empresa pasará automáticamente a la situación de excedencia forzosa previa comunicación al Área de Personal por las siguientes causas:

a) Por el nombramiento para cargos públicos o sindicales que exijan dedicación plena.

b) Por el nombramiento para el desempeño de algunos de los cargos directivos de la empresa comprendidos en la excepción contemplada en el párrafo tercero del artículo 3.

La situación de excedencia forzosa se prolongará durante el tiempo en que subsista la causa que motivó el pase a dicha situación.

La excedencia forzosa no producirá vacante en la plantilla y quienes se encuentren en dicha situación tendrán derecho a que se les compute el tiempo a efectos de antigüedad, aun cuando no percibirán retribución alguna mientras se encuentren en dicha situación.

Los excedentes forzosos tendrán derecho a reingresar en la empresa con destino en el mismo puesto de trabajo que desempeñaban al pasar a dicha situación, siempre que lo soliciten dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

En el supuesto de la excedencia forzosa de la letra b), el personal que se encuentre en dicha situación, y al no producirse baja en la empresa, percibirá la retribución correspondiente a su nuevo puesto y mantendrá el derecho de retorno a su puesto de origen.

#### TÍTULO III

##### Movilidad funcional y geográfica

#### CAPÍTULO I

##### Movilidad funcional

Artículo 23. *Movilidad funcional.*

Atendiendo la diversidad de actividades y la necesidad del mejor aprovechamiento y desarrollo profesional del personal, la empresa podrá realizar los cambios de puesto de trabajo que considere necesarios dentro de cada grupo profesional, con respeto a las titulaciones académicas o profesionales necesarias para el desarrollo de la prestación laboral, al entenderse equivalentes todas las categorías profesionales que se contemplan dentro de cada grupo profesional, conforme a la tabla de equivalencias funcional, que figura como anexo II, en relación con el artículo 27.

La movilidad funcional se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, respetando lo estipulado en el presente capítulo, y artículos concordantes, y atendiendo a los siguientes requisitos:

a) El Área de Personal dará trimestralmente a los representantes de los trabajadores la lista de los trabajadores adscritos a los cinco centros de trabajo contemplados en el artículo 2, informando de los cambios que se hayan producido.



b) La empresa estará obligada a que los trabajadores asignados a nuevos puestos de trabajo adquieran la formación necesaria.

c) No se consideran trabajos de superior ni inferior categoría los que se consideran compatibles conforme al artículo 27 en relación con la tabla de equivalencias funcionales, a efectos de reconocimiento de categoría, la cual sólo podrá venir dada por la previa declaración de vacante y su posterior cobertura mediante el procedimiento establecido.

d) Para que se produzca la movilidad funcional, la empresa habrá de poner en marcha todos los mecanismos a su alcance para que la misma se realice entre trabajadores adscritos al mismo grupo profesional. Sólo y una vez agotada esta posibilidad sin que sea posible aplicarla, la movilidad se podrá efectuar con trabajadores afectos a los diferentes grupos profesionales.

e) Atendido el proceso de diversificación se considera posible a efectos de movilidad funcional y con la finalidad de una permanente y plena ocupación de la plantilla, la signación de trabajadores a los diferentes centros de trabajo, incluidos los no afectados por el Convenio, como, Dehesa de Castilseras, Fábrica de Piensos y Fábrica de Quesos.

#### Artículo 24. *Criterios de aplicación.*

Ambas partes entienden necesario utilizar todos los medios para la mejora de la competitividad y la definitiva implantación de las diferentes actividades productivas, y a tal efecto establecen:

1.º Que el contenido funcional del puesto de trabajo es meramente enunciativo, entendiéndose compatibles todas las categorías comprendidas dentro del mismo grupo profesional.

Son compatibles los grupos conforme a la tabla de compatibilidad de grupos (anexo II), delimitada por el artículo 27.

2.º El desarrollo del puesto de trabajo exige el desempeño tanto de sus funciones principales, como de todas aquellas que de carácter secundario lo complementen, aun cuando de manera aislada pudieran configurarse como puesto de trabajo de diferente categoría.

3.º Que, como consecuencia fundamentalmente de los diferentes procesos de reconversión, lo que ha generado una gran diversidad de actividades y la temporalidad de algunos procesos productivos, se hace indispensable una interpretación de la movilidad funcional que, con respeto a los derechos básicos del trabajador, permita la plena ocupación del mismo evitando plantillas excedentarias en los diferentes puestos de trabajo y así se considera la no consolidación a la categoría profesional, salvo que se produzca una vacante definitiva no temporal, que se cubrirá con los mecanismos de ascenso, o concurso, al efecto establecidos.

#### Artículo 25. *Situaciones.*

La movilidad funcional podrá darse:

- Por necesidades de la actividad productiva.
- Por acuerdo trabajador-empresa.
- Por solicitud del trabajador.
- Por indicación de los Servicios Médicos.

Si se produce por necesidades de la actividad productiva el trabajador, y para el caso de que el puesto al que vaya destinado tenga reconocido un salario base superior, percibirá el salario correspondiente a su nuevo puesto y los complementos que a éste correspondan, dejando de percibir todos los complementos, a excepción de los personales, de su puesto de procedencia. Para el supuesto de que puesto de trabajo tenga reconocidas unas retribuciones inferiores a las del puesto de procedencia, se le mantendrán su salario y complementos personales.

En el supuesto de cambio de puesto de trabajo por acuerdo trabajador-empresa, se estará a lo que establezcan las partes.

En el supuesto de cambio de puesto de trabajo a petición del trabajador, y una vez aprobado por la Dirección de la empresa, se le aplicarán todas las condiciones retributivas y profesionales propias de la nueva categoría.

Cuando el cambio de puesto de trabajo implique cambio de grupo profesional no compatible habrá de estarse a lo dispuesto en la legislación vigente.

Cuando por aplicación de la movilidad se altere el horario de trabajo se efectuará el del lugar del destino sin que comprenda abono económico alguno por exceso de jornada, siempre que no se superen la jornada anual.

Caso de superarse en el centro de destino la jornada ordinaria anual y sin superar la del sector o centro, el exceso se descansará como jornada ordinaria acumulada al disfrute de vacaciones.

La superación de la jornada anual del sector se considera jornada extraordinaria y se estará a su regulación específica.

## CAPÍTULO II Movilidad geográfica

#### Artículo 26.

La movilidad geográfica referida a los desplazamientos se regirá por lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes condiciones y requisitos:

a) Cualquier desplazamiento de un trabajador o grupo de trabajadores de la empresa, a una obra o servicio externo, por un plazo de duración inferior a un mes, se comunicará a los representantes de los trabajadores. Dicha comunicación será previa salvo imposibilidad por casos excepcionales de urgencia.

b) Cualquier desplazamiento de un trabajador o grupo de trabajadores por un período previsto de tiempo superior a un mes, supondrá la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio, donde se informará previamente a la representación social de los motivos y las condiciones del desplazamiento.

c) Se entiende por desplazamiento aquellos trabajos de tiempo superior a un día que se realicen a partir de 50 kilómetros, contados en línea recta desde el pozo de San Teodoro. Se excluye de este cómputo kilométrico el territorio en que está ubicado el denominado «Proyecto Hespérica».

Los trabajos continuados realizados entre 30 kilómetros por carretera y hasta el límite de la concesión se abonará un complemento de «Ayuda comida» de 1.000 pesetas por día trabajado. Los trabajos a realizar en la mina de Navalmedio no generan compensación alguna.

En los trabajos continuados que se realicen desde el límite de la concesión y hasta 50 kilómetros en línea recta fijados desde el centro de trabajo al que esté adscrito funcionalmente el trabajador, se abonará un complemento de ayuda de comida de 2.000 pesetas por día trabajado.

d) Se considera desplazamiento de corta duración aquél cuya duración prevista no exceda de seis meses, y de larga duración hasta un máximo de doce meses.

e) Para los desplazamientos de corta duración se abonará la dieta diaria fijada en el presente Convenio.

Para los de larga duración se abonarán dietas diarias por los seis primeros meses, siendo sustituida por la cantidad de 100.000 pesetas mensuales entre los meses séptimo al duodécimo.

f) Todo desplazamiento cuya duración inicial prevista sea superior a doce meses, estando localizada la obra en el mismo punto geográfico y cuya distancia a la residencia del trabajador le obligue a residir en el lugar de la obra, tendrá la consideración de traslado, abonándosele al trabajador los gastos de traslado, además de una compensación mensual desde el inicio de la obra de 100.000 pesetas. En caso de que la empresa retornara al trabajador, por razón de la actividad, a su anterior centro de origen antes de cumplirse los doce meses, se entendería que no ha habido traslado, sino desplazamiento, debiendo entonces regularizarse la situación económica del trabajador atendiendo a dicho concepto, según lo contemplado en el apartado e) de este artículo. En todo caso los gastos de traslado serían respetados al trabajador.

g) Se entiende por gastos de traslado aquellos que normalmente debería sufrir cualquier persona ante la necesidad de modificar su lugar de residencia, trasladándose de una ciudad a otra, considerándose su cuantía en función de la distancia como único elemento variable y abonándose con justificación del gasto realizado.

h) En el caso de Sondeos cuando realice la jornada especial prevista en el artículo 32, punto 1, no serán de aplicación los apartados e) y f), devengándose dieta por período completo de desplazamiento, incluidos los períodos de descanso, y el complemento por jornada especial Sondeos.

i) El traslado previsto en los apartados e) y f) se entiende establecido para obra o servicio realizado para terceros o que se realicen dentro de alguna concesión mineral propiedad de MAYASA. El resto de los traslados se regirán por el Estatuto de los Trabajadores con derecho a una indemnización de tres mensualidades de salario base.

Para el caso de traslado de personal de los centros de trabajo de Almadén al centro de trabajo Oficinas Madrid, además de la indemnización de tres mensualidades del salario base se reconoce al trabajador un complemento económico no consolidable y mientras se mantenga la situación de traslado de 28.800 pesetas, que se revisará conforme a las tablas, manteniendo, en su caso, un derecho al disfrute de la vivienda, si la tuviesen concedida, durante dos años si mantuviese la ocupación efectiva de la misma como domicilio familiar. En caso contrario la empresa podrá disponer libremente de la vivienda.

j) Dadas las características de larga duración de nuestros desplazamientos, que realmente les configuran como traslados, se acepta por ambas partes la no aplicación del régimen de descansos previstos para los desplazamientos, artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

## TÍTULO IV

## Clasificación profesional

## CAPÍTULO I

## Grupos y categorías profesionales

Artículo 27. *Criterios clasificatorios.*

1.º Se mantienen los grupos profesionales y dentro de ellos las categorías y niveles de destino, diferenciándose las tres grandes áreas de actividad, que son: Actividad de trabajos en Exterior, actividad de Minería de Interior y Actividad de Minería Cielo Abierto. La definición de los grupos profesionales es la que se expresa más adelante.

2.º Para mantener en la medida de lo posible la plena ocupación se consideran grupos profesionales equivalentes:

Especialistas técnicos con Operarios cualificados.  
Operarios cualificados con Subalternos/Operarios.

Se consideran categorías profesionales equivalentes entre sí todas las comprendidas en el mismo grupo profesional (ver cuadro anexo II).

## Clasificación

## 1.º Áreas profesionales de actividad de:

Trabajos en Exterior.  
Minería de Interior.  
Minería Cielo Abierto.

## 2.º Grupos profesionales:

## 1. Titulados superiores:

Técnicos superiores Exterior.  
Técnicos superiores Mina Interior.  
Técnicos superiores Mina Cielo Abierto.

## 2. Técnicos medios:

Técnico medio Exterior.  
Técnico medio Minería Interior.  
Técnico medio Minería Exterior.

## 3. Administrativos.

## 4. Especialistas técnicos:

Especialistas técnicos.  
Jefes equipo Explotación.  
Vigilantes Minería Cielo Abierto.

## 5. Operarios cualificados.

Operarios cualificados Exterior.  
Operadores de Interior.  
Electromecánico.  
Operadores en máquina Cielo Abierto.

## 6. Subalternos/Operarios:

Subalternos y Operarios.  
Minería de Interior: Ayudante de Operador.  
Minería de Cielo Abierto: Ayudante de Operador.

Artículo 28. *Áreas de actividad.*

A efectos de agrupaciones de categorías homogéneas con actividades que tienen coeficientes reductores según lo regulado en el Estatuto del Minero, se establecen tres áreas profesionales de actividad:

1. Exterior.
2. Interior.
3. Cielo abierto.

Dentro del área de Exterior se incluyen las categorías que desempeñen sus funciones habituales no incluidas en los dos siguientes grupos.

Dentro del área de Interior están incluidas las categorías que participen directa o indirectamente en labores de explotación, preparación o investigación en interior de minas.

Dentro del área de Cielo Abierto se incluyen las categorías que participen directa o indirectamente en la labores mineras de tales características.

Artículo 29. *Grupos profesionales y niveles.*

Se establece una clasificación genérica de seis grandes grupos profesionales atendiendo al contenido de las definiciones de cada uno, los cuales servirán para englobar todas las categorías en las tres áreas de actividad que se desarrollan, Exterior, Interior y Cielo Abierto, teniendo siempre presente el anexo I que determina cuáles son los niveles retributivos para cada categoría, y la equivalencia de categorías dentro de cada uno de los grupos, manteniéndose el criterio delimitados con los de Interior y Cielo Abierto, con el fin de salvaguardar los derechos derivados de la aplicación de los coeficientes reductores. Son denominaciones equivalentes exclusivamente a efectos funcionales:

Exterior: Espec. técnico. Interior: Jefe Equipo Explotación. Cielo Abierto: Vigtes. Minería Cielo Abierto.

Exterior: Operario cualificado. Interior: Operador de Explotación, Electromecánico. Cielo Abierto: Operador Mina Cielo Abierto.

Exterior: Subalterno/Operario. Interior: Ayudante Operario Explotación. Cielo Abierto: Ayudante Operador.

Grupo I. Técnicos superiores/Asimilados.—Es el personal que poseyendo el título expedido por las universidades o escuelas técnicas de grado superior, o equivalentes, desempeñan las funciones específicas para las que les habilita el respectivo título y/o para las que han sido contratados. Asimismo, lo son los que, por sus conocimientos y experiencia, ejecutan funciones propias de aquellos previo reconocimiento por la Empresa, sin que les sea exigible titulación que les habilite. Esta asimilación se produce a efectos exclusivamente económicos no de cambio de categoría.

Dentro de este grupo, en atención al grado de preparación y experiencia, dentro de su especialidad, o por la dedicación y responsabilidad que exija la plaza que ocupa, se distinguirán 10 niveles retributivos, que van desde el nivel 17 al 26.

Grupo II. Técnicos grado medio/Asimilados.—Es el personal que poseyendo el título expedido por las universidades o escuelas técnicas de grado medio, o equivalentes, desempeñan las funciones específicas para las que les habilita el respectivo título y/o para la que han sido contratados. Asimismo lo son los que, por sus conocimientos y experiencia ejecutan funciones propias de aquéllos previo reconocimiento por la empresa, sin que les sea exigible titulación que les habilite. Esta asimilación se produce a efectos exclusivamente económicos no de cambio de categoría.

Dentro de este grupo, en atención al grado de preparación y experiencia, dentro de su especialidad, o por la dedicación y responsabilidad que exija la plaza que ocupa, se distinguirán 9 niveles retributivos, que van desde el nivel 16 al 22.

Grupo III. Administrativos.—Es el personal que con mayor o menor grado de cualificación, aunque sin titulación, realiza tareas de administración, organización, gestión, funciones administrativas, contables u otros análogas utilizando o no para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, ya sean en las unidades administrativas de la empresa o en otras áreas de la misma, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas.

En atención a la experiencia, grado de formación, responsabilidad de la plaza, grado de autonomía y personal de él dependiente se distinguen 10 niveles retributivos, que van desde el nivel 7 al 16.

Grupo IV. Especialistas técnicos.—Son aquellos trabajadores que, sin titulación, con o sin responsabilidad de mando, ejecutan directamente los trabajos con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del proceso productivo. Igualmente, aquéllos cuyo trabajo requiera conocimientos y destreza dentro de las diferentes especialidades o un excepcional dominio de una de las mismas, siendo necesario alcanzar un elevado nivel profesional.

Los niveles retributivos son diferenciados en función de que se encuentren incluidos en los grupos de Exterior, Interior o Cielo Abierto:

Exterior: Niveles 11 a 14.  
Interior: Niveles 11 a 15.  
Cielo Abierto: Niveles 15 y 16.

Grupo V. Operarios cualificados.—Son aquellos trabajadores que, aunque realicen tareas con instrucciones concretas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas o exigencias de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución aunque bajo ningún tipo de supervisión o con una supervisión reducida.

Los niveles retributivos son diferenciados en función de que se encuentren incluidos en los grupos de Exterior, Interior o Cielo Abierto:

Operario cualificado Exterior: Niveles 8 a 11.  
Operador Interior: Niveles 8 a 13.  
Operador en máquina Cielo Abierto: Niveles 11 a 15.  
Electromecánico Interior: Niveles 8 a 12.

Grupo VI. Subalternos/Operarios.—Es todo aquel personal que sin titulación, por sus conocimientos y experiencia, ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o indirectamente en operaciones de mantenimiento, utilización de maquinaria, útiles y herramientas que no exijan preparación, y que realizan tareas según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia y supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto período de adaptación. Igualmente, aquellos que significan mera aportación de esfuerzo físico. Y del mismo modo aquellos que realizan funciones complementarios a la producción, o de carácter auxiliar.

Los niveles retributivos son diferenciados en función de que se encuentren incluidos en los grupos de Exterior, Interior y Cielo Abierto:

- Subalternos/Operarios Exterior: Niveles 4 a 11.
- Ayudantes Operador Interior: Niveles 4 a 8.
- Ayudante Operador Cielo Abierto: Niveles 4 a 8.

## TÍTULO V

### Tiempo de trabajo

#### CAPÍTULO I

##### Jornadas

#### Artículo 30. *Jornada.*

La duración máxima de la jornada laboral de trabajo será de treinta y seis horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Dicha jornada será hecha efectiva desde la firma del Convenio.

Durante 2000 la duración máxima de la jornada de trabajo será de mil seiscientos dieciséis horas, el exceso de jornada del primer semestre no será compensada. Para 2001 se determinará con el calendario laboral que se publique.

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

Para los trabajos de interior de mina la jornada máxima empezará a computarse desde la entrada de los primeros trabajadores en el pozo o la galería, y concluirá con la llegada a la bocamina de los primeros que salgan.

Como norma general la jornada será intensiva de lunes a viernes, para todos los trabajadores.

En los trabajos a turnos cuya jornada supere las siete horas doce minutos diarios el exceso se considerará como jornada ordinaria, hasta completar el máximo de ocho horas.

Todo el descanso compensatorio por exceso de jornada se descansará dentro del año natural.

#### Artículo 31. *Horario general de trabajo.*

Horario general de empresa. De siete treinta a quince horas, excepto el viernes, que será de siete treinta a trece treinta horas.

#### Artículo 32. *Jornadas y horarios especiales.*

1) Actividad Sondeos. La jornada en Sondeos, en régimen de turnos, será de ocho horas diarias de trabajo de lunes a jueves, y cuatro horas el viernes. En el supuesto de que necesidades de los trabajos a realizar marcadas contractualmente, por necesidades organizativas o de producción, se podrá modificar dicha jornada pasando a trabajar en períodos de quince días ininterrumpidos con descansos compensatorios continuados de cinco días naturales. En estos casos el trabajo se desarrollará a turno de tres relevos diarios de ocho horas.

2) Actividad. Mina El Entredicho, y para trabajos a ciclo abierto. Se establecen dos turnos, de seis horas cuarenta y ocho minutos a catorce horas y de catorce a veintiuna horas doce minutos de lunes a viernes.

3) Actividad complejo industrial «El Entredicho». El horario en régimen de turnos será de lunes a viernes, de seis a catorce horas, de catorce a veintidós horas y de veintidós a seis horas, con descansos, a disfrutar en función de la actividad productiva de la empresa, dentro del año natural.

4) Área Mantenimiento. El horario será en régimen de turnos, de lunes a jueves, de siete a catorce treinta horas, y de catorce treinta a veintidós horas, y el viernes de siete treinta a trece treinta y de trece treinta a veinte treinta horas.

5) Trabajos de explotación en interior de minería de cinabrio dentro del establecimiento minero de Almadén y Metalurgia del Mercurio. Hasta tanto se lleve a efecto un estudio técnico sanitario dentro del ambiente en que se desarrolla el trabajo en el interior y en el exterior del establecimiento minero, así como de las condiciones de adaptación biodinámica de los trabajadores a los distintos puestos de trabajo, sobre la base de cuyos resultados pueda plantearse el oportuno expediente de modificación de jornadas ante los organismos competentes, el régimen de jornada se mantiene provisionalmente con los siguientes criterios:

a) En el cerco de destilación la jornada en producción tendrá una duración de treinta y seis horas semanales, de lunes a domingo, a seis horas diarias en régimen de turnos ininterrumpidos. En el servicio de hornos en producción la jornada será de seis horas en días alternos, salvo cuando se produzca el cambio de turno, en cuyo caso se efectuará la jornada de seis horas los días consecutivos a efectos de jornada, la planta de tratamiento de hollines no se considera incluida en el servicio de hornos.

Fuera de los períodos de producción la jornada será de treinta y seis horas semanales, de lunes a sábado, a excepción de los trabajos realizados en el servicio de los hornos que se considerarán alternos.

b) Jornada de Minería de Interior de mercurio del EMA.

1. Mina subterránea de Almadén:

Colectivo EMA:

La jornada será: Ocho jornales/mes de seis horas de duración en el interior y en los lugares de buena ventilación. En los lugares de ventilación deficiente, así como para los trabajos cualificados como penosos o muy peligrosos, así como para los trabajos de pozo, la jornada será de ocho jornales/mes de cuatro treinta horas cada uno.

Con independencia de la jornada de mina, estos trabajadores trabajarán en el exterior dos jornales semanales de siete horas doce minutos exentos de contaminación mercurial, dentro de los límites que tiene establecido el Servicio de Prevención y Salud Laboral.

Los trabajadores procedentes de las categorías de peón, ayudante y sondista de interior darán sus jornales de exterior repartidos de lunes a sábado, hasta completar las treinta y seis horas.

Se mantiene la tercera jornada de mina para los trabajadores afectados por la misma en las condiciones actuales.

Colectivo de preparación de minas:

a) Trabajos en mineral: Ocho jornales mensuales de seis horas diarias.

b) Trabajos en estéril: Se mantienen las mismas condiciones actuales de este centro, para los trabajadores afectos a éste.

2. Mina de las Cuevas:

Colectivo EMA:

La jornada será: Ocho jornales/mes de seis horas de duración en el interior en los lugares de buena ventilación. En los lugares de ventilación deficiente, así como para los trabajos calificados como penosos o muy peligrosos así como para los trabajos de pozo, la jornada será de ocho jornales/mes de cuatro horas treinta minutos cada uno.

Con independencia de la jornada de mina estos trabajadores, trabajarán en el exterior dos jornales semanales de siete horas y doce minutos.

Los trabajadores procedentes de las categorías de peón, ayudante sondista de interior darán en sus jornales de exterior repartidos de lunes a sábado, hasta completar las treinta y seis horas.

Se mantiene la tercera jornada de mina para los trabajadores afectados por la misma en las condiciones actuales.

Colectivo preparación de minas:

a) Trabajo en mineral: Dos jornales semanales de seis horas de duración en interior y el resto en exterior hasta cumplir las treinta y cinco horas de trabajo efectivo.

b) Trabajos en estéril: Treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo repartidos en normales de siete horas/días de trabajo efectivo.

De lunes a viernes en avance, sábado laborales auxiliares no de avance y mantenimiento.

6) Resto minería de interior: Su jornada será la general de la minería en el Estado español, de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo.

7) Dadas las diferencias de nuestros procesos productivos la Dirección de la empresa podrá modificar los turnos y los horarios previa la comunicación a la legal representación de los trabajadores, siempre que la modificación no altere sustancialmente las condiciones recogidas con anterioridad.



**Artículo 33. Jornada servicios auxiliares.**

Los servicios auxiliares de mantenimiento y servicios como Lavandería, Portería y Polideportivo adaptarán su horario y turnos a las necesidades de las instalaciones que atienden.

Todo exceso de jornada que no supere los topes máximos en cómputo anual conforme a lo establecido en los artículos anteriores se considera jornada ordinaria.

Al final de año se efectuará el cómputo anual de las jornadas por trabajador.

**Artículo 34. Trabajo nocturno.**

No tendrá consideración de nocturno a efectos de complemento por horas el régimen de trabajo de Guardas y Porteros, atendida la naturaleza de sus funciones. En atención a su jornada percibirán mensualmente el «Plus de nocturnidad» que figura en las tablas salariales.

El resto de las actividades que por su naturaleza de trabajos ininterrumpidos, o por la necesidad de ser atendidos en jornada nocturna realizasen trabajo nocturno se compensarán con un incremento del 25 por 100 del valor de la hora ordinaria, calculada conforme al artículo anterior.

**Artículo 35. Jornada y movilidad.**

La jornada de trabajo será siempre la del centro, lugar o puesto al que sea destinado el trabajador con independencia de la jornada de su propio centro, lugar o puesto de trabajo.

Cuando el trabajador complete en algún servicio la jornada establecida para el mismo, se dará por cumplida su jornada ordinaria de trabajo.

**Artículo 36. Tiempo Dehesa.**

Se considerará tiempo efectivo de trabajo el invertido en el transporte a la Dehesa de Castilseras.

**Artículo 37. Puntualidad.**

Para el colectivo de Técnicos y Administrativos de Almadén no directamente relacionados con trabajos a turnos, se establece un período de diez minutos de cortesía en la puntualidad y en cómputo diario, con cumplimiento de la jornada completa.

Para el personal de oficinas centrales de Madrid se establece una flexibilidad horaria de treinta minutos diarios y con cumplimiento de la jornada semanal completa. En casos excepcionales se atenderá a las circunstancias que originan el retraso.

**Artículo 38. Días no laborables.**

Durante la vigencia del presente Convenio se considerarán no laborables los días 24 y 31 de diciembre.

**CAPÍTULO II****Descanso y festividades laborales****Artículo 39. Descanso entre jornadas.**

Se estarán a la aplicación del contenido del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, cuando finalizada la jornada normal de trabajo se prolongará ésta por horas extraordinarias, entre el término de la última hora extraordinaria y el comienzo de la jornada normal siguiente mediará al menos un período de descanso de diez horas.

**Artículo 40. Descanso en la jornada.**

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas se descansará un período de quince minutos, computándose como tiempo de trabajo efectivo, excepto las actividades cuya jornada semanal sea inferior a treinta y seis horas o cuando la jornada diaria sea igual o inferior a seis horas en cuyo caso no habrá derecho a dicho descanso.

**Artículo 41. Descanso de domingos y festivos.**

1.º Como regla general, salvo aquellos trabajos que estuviesen excluidos o exceptuados de descanso dominical, los trabajadores disfrutarán del oportuno descanso los domingos y días festivos.

Cuando dicho personal estuviese ocupado en actividades exceptuadas de descanso dominical, disfrutará del oportuno descanso compensatorio por los domingos y días festivos en que preste servicio, procurándose, en todo caso, de acuerdo con las necesidades del servicio, que dicho personal no trabaje dos domingos consecutivos.

Cuando excepcionalmente no pudiera darse dicho descanso compensatorio se abonará la retribución correspondiente al día festivo trabajado con el 40 por 100 de recargo.

2.º A los trabajadores destinados en el servicio de hornos, mientras presten su trabajo en los mismos, les serán compensados automáticamente los domingos y fiestas en que presten servicios con el descanso disfrutado por dichos trabajadores en los días en que por su régimen provisional de jornada de trabajo no trabajen, sin que, consiguientemente, la empresa deba darles, además, descanso compensatorio o satisfacerles recargo alguno sobre sus retribuciones por los días de referencia trabajados.

**CAPÍTULO III****Vacaciones****Artículo 42. Normas generales.**

1.º Todo personal tiene derecho a un mes y un día laborable de vacaciones retribuidas al año para el supuesto del disfrute ininterrumpido. Cuando las vacaciones se tomen fraccionadas, su duración será de treinta y un días naturales.

2.º Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año natural correspondiente a su devengo.

3.º Se fomentará y potenciará el disfrute ininterrumpido de las vacaciones, y en ningún caso se verá alterado el calendario de producción por razón de vacaciones.

4.º Como regla general las vacaciones deberán ser disfrutadas ininterrumpidamente siempre que el servicio lo permita, sin embargo a petición razonada del trabajador podrán fraccionarse como máximo en tres períodos, siendo la fracción mínima de cinco días. El cómputo total deberá comprender al menos cuatro sábados y cuatro domingos.

5.º Se acuerda fijar como período preferente de disfrute de vacaciones el comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, pudiéndose empezar en cualquier momento del referido período, pero sin superar la fecha de terminación. En caso de litigio entre trabajadores para la fijación de los períodos de disfrute se considerará la situación familiar y la antigüedad en la empresa como elementos que otorguen prioridad. En caso de que el litigio lo sea entre trabajador y empresa, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

6.º Dentro de los dos primeros meses del año se establecerá el calendario colectivo de vacaciones atendiendo a los planes de producción previstos por la empresa. Este calendario se fijará de mutuo acuerdo con la representación social.

7.º Todas las vacaciones individuales deberán ser solicitadas por los trabajadores antes del 30 de marzo de cada año.

La empresa estará obligada a comunicar al trabajador con dos meses de antelación a la fecha del disfrute, la aceptación o denegación de la solicitud.

En caso de silencio se considerarán aceptadas.

El período de vacaciones deberá comenzar en día laborable.

**Artículo 43. Normas especiales.**

El trabajador que cause alta o baja en la empresa, tendrá derecho a disfrutar en dicho año un número de días de vacaciones, proporcional al tiempo efectivamente trabajado en el citado año, computándose como día completo la fracción del mismo. A estos efectos no se tendrán en cuenta los períodos de IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, computándose como de servicio normal a efecto de vacaciones.

El trabajador que a la fecha del disfrute de vacaciones se encuentre en situación de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral y dicha situación continúe hasta la finalización del año, en tal supuesto, el tiempo para el disfrute se ampliará hasta el 31 de marzo del año siguiente.

El trabajador que a la fecha del disfrute de vacaciones se encuentre en situación de IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional o derivada de enfermedad común con hospitalización, si dicha situación de IT continúa en los casos citados hasta el final del año, en tal supuesto el tiempo para el disfrute de vacaciones se ampliará hasta el 30 de junio del año siguiente.

Podrá asimismo disfrutar el trabajador de un período de vacaciones fuera del año de su devengo, cuando por necesidades de la empresa se acordase por escrito con el trabajador una fecha posterior para su disfrute.

## CAPÍTULO IV

**Festividades laborales**Artículo 44. *Festividades laborales.*

El personal destinado en los distintos centros de trabajo de la empresa disfrutará las fiestas laborales que se señalen por la autoridad competente y que correspondan a cada centro, sobre la base de la ubicación territorial del mismo.

No obstante, con carácter general, se declaran fiestas de la empresa el 8 de septiembre y el 4 de diciembre, que serán no laborables en todos los centros de trabajo.

El personal adscrito al Centro de Preparación de Minas, disfrutará las fiestas establecidas para el Establecimiento Minero de Almadén.

El personal desplazado fuera de Almadén disfrutará las fiestas correspondientes al calendario laboral del lugar donde se esté realizando el trabajo, regularizándose en el año natural el número de fiestas disfrutadas y las contempladas en el segundo párrafo de este artículo, y en el artículo 38. En este caso, sin detrimento de la actividad, y a criterio del mando, se procurará facilitar el disfrute de las fiestas locales de Almadén a los trabajadores desplazados, ajustándose el calendario en caso de darse esta situación excepcional.

## CAPÍTULO V

**Permisos y licencias**Artículo 45. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos previa comunicación a su jefe inmediato, con la suficiente antelación para que la empresa cubra sus ausencias organizadamente, y posterior justificación, con la duración y en los supuestos siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
- b) Tres días naturales en los casos de alumbramiento de esposa, enfermedad grave o fallecimiento de parientes de primer grado, por consanguinidad o afinidad.

Dos días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de segundo grado, por consanguinidad o afinidad.

Un día natural en caso de fallecimiento de tíos, sobrinos, carnales y concuñados.

Cuando los hechos previstos en este apartado tengan lugar en localidad distinta a la de la residencia del trabajador, que diste entre 25 y 300 kilómetros, el permiso aumentará en un día; cuando la distancia esté comprendida entre 300 y 500 kilómetros, el permiso se aumentará en dos días, incrementándose en dos días más para el supuesto de distancias mayores. Se exceptúa de esta regla el fallecimiento de concuñados, en cuyo caso se concederá un día si el fallecimiento sucede a menos de 200 kilómetros y dos días si la distancia fuera mayor.

c) Un día en caso de boda de padres, hijos y hermanos, cuando la celebración se realice en día laborable.

Cuando el hecho tenga lugar en localidad distinta a la de la residencia del trabajador que diste entre 120 y 300 kilómetros, el permiso se aumentará en un día natural más; cuando la distancia esté comprendida entre 300 y 500 kilómetros, el permiso volverá a aumentarse en otro día natural más, incrementándose por último en otro día natural para el supuesto de distancias superiores a los 500 kilómetros.

d) Dos días por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo imprescindible para los siguientes supuestos:

1. Cuando el trabajador, su esposa o hijos menores, o sometidos a tutela, deban acudir por prescripción facultativa a un especialista de la Seguridad Social, con consulta abierta en localidad distinta a la de la residencia del trabajador.

2. En este mismo caso, cuando el especialista no pertenezca a la Seguridad Social o servicio sustitutivo equivalente, siempre que justifique su necesidad, previa aprobación del Área de Personal.

3. Para la renovación del permiso de conducir aquellos trabajadores que les sea necesario dicho permiso de conducir a fin de desarrollar sus tareas en la empresa.

4. Asimismo, para la realización de exámenes académicos.

f) 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 trabajen.

g) Tres días de asuntos propios, que podrán ser tomados juntos o por separado, a criterio del trabajador, previa comunicación y autorización por el Jefe de Servicio, Departamento o Director del Área. El derecho a disfrutar de dichos días estará condicionado por el nivel de absentismo que concorra en el trabajador solicitante durante el año natural inmediatamente anterior a la fecha en que se haya previsto el disfrute. El Área de Personal será quien, al comprobar el índice de absentismo del solicitante, autorice en último término la petición.

Dicho derecho se perderá en la medida en que a continuación se exprese, cuando el trabajador solicitante tenga un nivel de absentismo que traducido a días sea el siguiente:

Cuando durante el año natural anterior a la fecha en que se proceda al efectivo disfrute, el número de días computables como de absentismo sea superior a seis, se perderá uno de los tres días de asuntos propios.

Cuando durante el año natural anterior a la fecha en que se proceda al efectivo disfrute, el número de días computables como de absentismo sea superior a nueve, se perderán dos de los tres días de asuntos propios.

Cuando durante el año natural anterior a la fecha en que se proceda al efectivo disfrute, el número de días computables como de absentismo sea superior a doce, se perderán los tres días de asuntos propios.

Artículo 46. *Permisos no retribuidos.*

La empresa podrá conceder permisos no retribuidos con reserva del puesto de trabajo y por una duración máxima de veinticinco días al año, en uno o dos períodos, a petición del trabajador y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

## TÍTULO VI

**Percepciones económicas**

## CAPÍTULO I

**Del salario y sus complementos**

## Artículo 47.

Todas las retribuciones que perciba el trabajador por razón de su trabajo deberán estar incluidas en alguno de los siguientes conceptos:

1. Salario base.
2. Complementos personales consolidados.
3. Complementos de puesto de trabajo.
4. Complementos por cantidad o calidad de trabajo.
5. Complementos personales mínimos compensables.
6. Complementos por jornadas.
7. Otros complementos.

La naturaleza, definición y enumeración de los distintos tipos de complementos se mantiene igual que el anterior Convenio Colectivo y trae su origen del Convenio Colectivo suscrito entre las partes para los años 1996/1997.

Artículo 48. *Salario base.*

Se considera salario base la retribución fijada por unidad de tiempo por la prestación de servicios en jornada completa y que cada grupo y nivel se establece en la tabla salarial anexa.

Artículo 49. *Complemento de antigüedad.*

Se abonará por este concepto un 3 por 100 del salario base por trienio. Con fecha inicial para el cómputo de la antigüedad, se tomarán las siguientes:

- Ingresos del día 1 al 15 inclusive: Desde el primer día del mes.  
Ingresos del día 16 al último del mes: Desde el día primero del mes siguiente al que ingresa.

En el cómputo de la antigüedad se incluirá el período de prueba, así como el que se haya trabajado en cualquiera de las modalidades de contratación, cuando pasen a formar parte del personal fijo de la empresa sin interrupción alguna.

Igualmente se considerará a efectos de devengo del concepto «antigüedad», los períodos trabajados con anterioridad al reingreso, siempre que el cese anterior no haya sido motivado por sanción disciplinaria.



**Artículo 50. Complemento personal consolidado.**

Se considera complemento personal consolidado aquel o aquellos conceptos retributivos que en un momento determinado se reconocieron en compensación por circunstancias no relacionadas con la actividad y que en consecuencia no responden ni a características de puesto de trabajo, ni a producción o rendimientos.

**Artículo 51. Complementos de puesto de trabajo.**

Se consideran complementos de puesto de trabajo todos aquellos que vienen establecidos bien por acuerdo, bien por disposición legal, en función de las condiciones que rodean el puesto de trabajo.

Los complementos que por este concepto se encuentran actualmente vigentes se mantendrán en sus propios términos y con la cuantía que se indica en tabla anexa.

Estos complementos sólo se percibirán en tanto se permanezca en el puesto de trabajo que lo tenga reconocido dejando de hacerse efectivos cuando por aplicación de la movilidad funcional se produzca un cambio de puesto, no teniendo en consecuencia carácter consolidable.

Se incluyen dentro de este concepto los siguientes:

Prima móvil.

Prima máquina D-9 mina El Entredicho.

Cualquier otro complemento que con este carácter exista, o sea creado en consideración al puesto de trabajo.

Atendida la situación de reestructuración de categorías y sistema retributivo, se mantienen con carácter transitorio, y hasta que por la Dirección se proceda a la revisión de todo el sistema funcional de mando, las vigentes jefaturas que se detallan en tabla salarial.

**Artículo 52. Complementos personales, mínimos compensables.**

Se consideran «complementos personales compensables», aquellos conceptos retributivos que si bien tienen su origen en el lugar, puesto de trabajo o mínimos por producción, se asignaron a la categoría y se mantuvieron con independencia de la aplicación de la movilidad funcional, por lo que se entienden incorporados a la persona, si bien referidos al puesto y la actividad.

Estos complementos, que en su día constituyeron mínimos de puesto de trabajo, o de producción o rendimiento, se verán absorbidos y compensados cuando el puesto de trabajo desarrollado por el trabajador que los percibe tenga asignado algún complemento de puesto, de la naturaleza que sea, o cuando la actividad que se desarrolle esté sujeta a rendimiento debido, o producción.

Como consecuencia de la compensación y absorción indicada el complemento personal mínimo compensable no se acumulará a ningún otro complemento de su misma naturaleza.

**Artículo 53. Complementos por calidad o cantidad de trabajo.**

Se consideran dentro de este apartado todos los complementos que se establecen sobre la base de producción o rendimientos fijados conforme a tablas de producción y que se modifican con relación a la cantidad o calidad del trabajo producido, siendo en consecuencia complementos variables, no consolidables.

Se establecen como primas de producción, actualmente vigentes, las siguientes:

Prima Producción de Preparación Minas.

Prima Producción Óxido Rojo.

Prima de Rendimiento de Sondeos.

Prima Producción Laboratorio.

Prima Calidad Laboratorio.

Prima Producción Mina El Entredicho.

**Artículo 54. Complemento por jornada.**

Complemento disponibilidad equipo móvil.

Complemento disponibilidad ensayadores laboratorio.

Plus mayor dedicación Conductores:

Conductores Presidencia N-I.

Conductores Madrid N-II.

Conductores Almadén N-III.

Complemento Ordenanzas Madrid.

Complemento jornada especial Sondeos.

Complemento festivos y domingos.

Se abonará en la cuantía que figura en tablas el trabajo realizado por cada domingo y festivo en los servicios descritos en el artículo 33.

Plus nocturnidad. Artículo 34.

Otros complementos por jornada:

Las diferentes situaciones por las que ha atravesado la actividad tradicional de la empresa han generado algunos complementos que vienen referidos a diferentes situaciones de la jornada individual, cuyas denominaciones son las que a continuación se expresan con las cuantías que figuran en la tabla salarial.

Jornada suplementaria:

Jornada suplementaria.

Jornada de inversiones.

Tercera jornada de mina.

Estos complementos los percibirán a título individual los trabajadores que los tengan reconocidos a 1 de enero de 1996 con cumplimiento de la jornada especial que tienen.

**Artículo 55. Otros complementos.**

Sus cuantías figuran en la tabla salarial.

Complemento Jefes de Equipo de Exterior:

En este concepto se comprenden los que a la firma del Convenio 1996/1997 se abonaban como:

Jefatura:

Vigilante no titulado.

Maestro de taller.

Jefe de Equipo de Exterior.

Jefe de Equipo de Óxido Rojo.

Complemento Jefes de Equipo de Interior:

En este concepto se comprenden los que a la firma del Convenio 1996/1997 se abonaban como:

Jefatura:

Vigilante de Interior.

Jefe de Equipo de Interior.

Jefe de Equipo de preparación de minas.

Bolsa de vacaciones mina El Entredicho: Es una cantidad a abonar en un solo pago y sólo para el supuesto que la plantilla del indicado centro se vea obligada a tomar sus vacaciones por razón de la actividad durante los meses de octubre a marzo.

Ayuda comida: Se abonará en aquellos casos excepcionales en que por razón de trabajo, y previa autorización, se prolongue la jornada de mañana con una interrupción entre jornadas no superior a una hora.

**Artículo 56. Gratificaciones extraordinarias.**

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá dos gratificaciones extraordinarias a percibir en la cuantía de salario base y antigüedad en el mes de junio y diciembre prorrateándose por el tiempo trabajado en cada semestre natural del año.

Se modifica en su cuantía la denominada media paga, la cual pasará a denominarse «paga de ferias». Se mantiene con carácter de gratificación extraordinaria, a abonar en el mes de julio por un importe que en el año 2000 será del 75 por 100 del salario base y en el año 2001 lo será del 100 por 100, y prorrateándose por el tiempo trabajado en el año natural anterior al mes de su abono.

**Artículo 57. Régimen económico.**

Para el año 2000, y atendidas las circunstancias económicas de la empresa se establece el siguiente sistema de actualización de tablas salariales.

A partir de la firma del Convenio y con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2000 se aplicará el IPC previsto para 2000 (2 por 100) reducido en dos décimas, sobre todos los conceptos salariales.

**Artículo 58. Cláusula de revisión salarial.**

Si el IPC real de 2000 supera el IPC previsto se aplicará en su diferencia desde 1 de enero de 2000, manteniendo la reducción de dos décimas establecida, y se abonará dentro del primer trimestre de 2001.

Para el caso de que el IPC real no supere el IPC previsto menos las dos décimas, se aplicará aquél exclusivamente a efectos de fijar las tablas salariales de aplicación a partir de 1 de enero de 2001.

Para 2001, y sobre el valor de las nuevas tablas salariales se aplicará el IPC previsto, por el Gobierno para dicho año reducido en dos décimas.

En el caso de que el IPC real supere el IPC previsto para 2001 se aplicará la diferencia desde 1 de enero de 2001, manteniendo la reducción de dos décimas establecida, y se abonará dentro del primer trimestre de 2002.

Para el caso de que sea inferior el IPC real de 2001 al previsto para dicho año menos las dos décimas, se aplicará aquél exclusivamente a efectos de fijar las tablas salariales de aplicación a partir de 1 de enero de 2001.

#### Artículo 59. *Gastos de desplazamiento.*

Cuando en ocasión del trabajo, en función de la actividad productiva y a criterio de la Dirección de la empresa, cualquier trabajador de la plantilla de los centros de trabajo afectados por el presente Convenio tuviese que realizar un desplazamiento fuera de su domicilio habitual que le obligue a realizar algún gasto se le abonarán en concepto de gasto de desplazamiento o dieta la siguientes cantidades:

Dieta por jornada de presencia completa en el puesto de trabajo, 5.994 pesetas.

Para el supuesto de no devengarse dieta completa, se abonará la siguiente compensación de gastos:

Por alojamiento: 3.273 pesetas.

Por almuerzo o cena: 1.850 pesetas.

Por desayuno: 200 pesetas.

Dada la naturaleza del abono de los gastos de desplazamiento éste no corresponde en el caso de traslado a una obra, o de contrataciones para obra o servicio determinado, con independencia del centro de trabajo al que figure adscrito el trabajador.

En todo caso la empresa puede facilitar pensión completa haciéndose cargo de manera directa de todos los gastos de alojamiento y manutención. Cuando facilite la pensión completa o cualquier otro servicio de manera directa, se abonará el 15 por 100 de su importe fijado en Convenio en concepto de gastos de bolsillo.

Cuando el trabajador, previa autorización de la Dirección de la empresa, utilice su vehículo propio para los desplazamientos se le abonará por este concepto a razón de 25 pesetas/kilómetro.

El importe correspondiente a alojamiento se verá incrementado en un 25 por 100 en todos aquellos viajes con una duración de hasta cinco días máximo.

La gestión y liquidación de los gastos de desplazamiento se atenderá en todo momento a la normativa interna de la empresa.

#### Artículo 60. *Horas extraordinarias.*

Con relación a las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias podrán ser abonadas en metálico, o compensadas con descanso.

Para el caso de ser compensados con descanso el exceso se incrementará en el 75 por 100.

Para el supuesto de su abono en metálico el valor de la hora extraordinaria será:

$$\text{Hora extraordinaria} = \frac{\text{Salario base anual} + \text{antigüedad} + \text{pagas extras}}{\text{Jornada anual}} \times 1,75$$

## TÍTULO VII

### Acción asistencial

#### CAPÍTULO I

##### Artículo 61.

1) Se crea un único complemento para el supuesto de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional (excluida la enfermedad común), consistente en completar la diferencia entre la prestación reglamentaria y el 100 por 100 de la base reguladora de la prestación desde el primer mes de baja para el trabajo, y hasta un máximo de dieciocho mensualidades.

Se entiende por base reguladora de la prestación aquella correspondiente a la base de cotización por tal contingencia y que figure en el mes anterior a la fecha de la baja, con independencia de las retribuciones que se hayan devengado y con independencia de que la baja se produzca por secuelas o recaída de un anterior accidente.

Se mantiene el complemento del 15 por 100 sobre la base reguladora de la incapacidad laboral transitoria en enfermedad común o accidente no laboral, en los términos y para los colectivos de alta en la empresa al 31 de diciembre de 1995 y siempre que examinadas las condiciones y circunstancias concurrentes sea concedido por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo previo informe del Servicio Médico.

Dicho complemento se percibirá entre el sesenta y uno y el trescientos sesenta y cinco día de su permanencia en situación de incapacidad laboral transitoria, computándose desde el primer día de baja.

2) En el supuesto de fallecimiento de un productor en activo por enfermedad común, la empresa suscribirá una póliza que garantice una indemnización de 1.000.000 de pesetas.

3) En el supuesto de fallecimiento de un trabajador en activo debido a enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará como ayuda de defunción, una indemnización de una mensualidad del salario base del ausente.

4) Situación de IT para el Centro de Oficinas Centrales Madrid: Al personal de alta en el Centro Oficinas Madrid a 1 de enero de 1987 se le mantiene el complemento de IT conforme al acuerdo de dicha fecha.

El resto de personal de dicho centro ingresado con posterioridad a dicha fecha tendrá el régimen de complemento de IT que con carácter general se fija en el apartado 1) anterior.

#### Artículo 62. *Seguros por accidente de trabajo.*

La empresa concertará un seguro colectivo para todo el personal afecto al Convenio que ampare los riesgos de muerte, incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, y gran invalidez, cuando la causa sea accidente de trabajo (excluida la enfermedad profesional y común).

La cobertura de dicho seguro alcanzará la cuantía de 2.500.000 pesetas.

Su ámbito se extiende a todo accidente de trabajo ocurrido a todas las personas afectas al presente Convenio y siempre que la declaración de invalidez no se produzca transcurridos más de dos años desde que ocurriese el accidente.

#### Artículo 63. *Comisión Social de Estudios.*

El excesivo número de Comisiones hace que se dispersen los esfuerzos y se pierda operatividad, por lo que en sustitución de todas las actualmente existentes, excepto las que se contienen en este Convenio, las partes se comprometen que en el plazo de quince días desde su firma se constituirá una Comisión social de Estudios integrada en número igual por la representación social y empresarial con número máximo de diez miembros, dotándose de su propio Reglamento y competencias y estableciendo un régimen de reuniones mensuales.

## CAPÍTULO II

### Prevención de riesgos laborales

#### Artículo 64. *Normativa.*

En cuantas materias afectan a la prevención de riesgos laborales, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y Normativa Concordante.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales.

#### Artículo 65. *Principios generales.*

1. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel en cuanto a la protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de riesgos derivados del trabajo.

2. Los elementos básicos que inspirarán el nuevo enfoque de la prevención de riesgos laborales en la empresa serán:

a) Evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo, utilizando como herramienta un estudio de condiciones de trabajo que incluya mapa de riesgos.

b) Actualización periódica de la evaluación inicial a medida que se alteren las circunstancias.

c) Ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventivas adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados.

d) Vigilancia y control de la efectividad de las medidas adoptadas.

e) Información y formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades del puesto de trabajo y del área de actividad. Así como las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral.

#### Artículo 66. *Órganos de prevención.*

1. En tanto se publican normas reglamentarias que fijen y concreten, aspectos más técnicos de las medidas preventivas: Requisitos mínimos de condiciones de trabajo/limitaciones de operaciones, procesos y exposiciones/normalización de metodologías/procedimientos de calificación de enfermedades profesionales, etc. La referencia será el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en cuanto a las directrices que de él emanen.

2. Se constituye el Área de Prevención de Riesgos Laborales, que garantizará una actuación ordenada y formalizada de las actividades de prevención, con una visión global, coordinada y participativa.

3. Se entiende como Área de Prevención de Riesgos Laborales, el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo a la empresa, trabajadores y sus representantes.

4. El Área de Prevención de Riesgos Laborales tendrá carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir las siguientes funciones:

a) Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores. Utilizando como unidad de acción el puesto de trabajo.

b) Diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.

c) Determinar las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y vigilar su eficacia.

d) Información y formación de los trabajadores. Utilizando como unidad de acción el puesto de trabajo.

e) Prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

f) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

#### Artículo 67.

1. En cuanto a las funciones y competencias del Delegado Minero de Seguridad se estará a su normativa propia.

Su designación recaerá en un trabajador de categoría de interior con la antigüedad de 29 de junio de 2000 reglamentaria y competencias exclusivas sobre la actividad minera.

2. En cuanto a la enfermedad profesional. El Centro de Trabajo Establecimiento Minero de Almadén está sujeto a cuantas obligaciones imponen a las empresas las disposiciones vigentes sobre enfermedades profesionales y en especial atenderá que:

a) Todos los trabajadores de la empresa que, por naturaleza del trabajo que presten o por el lugar de su prestación, estén expuestos a los riesgos de mercurio, sílice y ruido, serán sometidos a un reconocimiento médico previo a las siguientes situaciones: Antes de su admisión en la empresa o de su traslado a los referidos puestos de trabajo, al causar baja en la empresa o, con carácter periódico, cada seis meses, como mínimo, de prestación de servicios en los mismos.

Los resultados de estos reconocimientos serán consignados en el expediente médico personal del trabajador y avalados con la firma del Médico que haya efectuado el reconocimiento.

b) Cuando el Área de Prevención de Riesgos Laborales considere que un trabajador está afectado de silicosis de primer grado que haga aconsejable su traslado a otro puesto de trabajo compatible con dicha enfermedad, o cuyos síntomas de hidragirismo aconsejen igual solución, someterá su informe al Área de Personal quien, atendiendo el consejo médico, acordará lo procedente.

c) Las retribuciones y demás derechos y obligaciones de los trabajadores respecto a los que se acuerde su traslado a puesto de trabajo

compatible como consecuencia del procedimiento determinado en el apartado anterior, se regularán por lo previsto para los supuestos de cambio de puesto de trabajo por aplicación de la movilidad funcional.

#### Artículo 68. *Órganos de participación.*

1. Además de los órganos de participación establecidos con carácter general en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y lo establecido para explotaciones mineras, en el párrafo tercero de la disposición derogatoria única de la citada Ley se crea un Comité Central de Seguridad y Salud, como órgano de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materias de prevención de riesgos.

2. La composición del Comité Central de Seguridad y Salud constará de seis representantes de los trabajadores y cuatro de la empresa.

3. La periodicidad de las reuniones del citado Comité será trimestral. De entre los miembros se elegirá un Presidente del mismo, la presidencia será alternativa (empresa-representación social) en períodos de un año.

4. En las reuniones del Comité Central de Seguridad y Salud podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

5. El Comité Central de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. Incluyendo los planes de formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos. Proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones de trabajo o la corrección de deficiencias.

6. En el ejercicio de sus competencias, el Comité Central de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en la empresa.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Área de Prevención de riesgos laborales.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria anual del Área de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 69. *Ropa de trabajo y medios de protección.*

1. La empresa proporcionará ropa de trabajo y medios de protección (incluidos los especiales) a todos los trabajadores sometidos a una actividad marcadamente sucia y a los Guardas Jurados y Ordenanzas.

2. Se entiende por ropa de trabajo el conjunto de vestido y calzado que todo trabajador afectado por dicha actividad, recibirá gratuitamente de la empresa y concretamente: Calzado o chaqueta, pantalón o mono, camisa y calzado.

3. Se entiende por medios de protección, los utilizados para preservar la seguridad y salud de los trabajadores con relación a riesgos profesionales (ejemplos: Casco, guantes, mascarillas, protectores auditivos, etc.) y por prendas especiales, las usadas para la protección del trabajador en determinadas condiciones de extrema penosidad (ejemplos: Trajes antifrío, trajes de agua, monos antiáridos, etc.).

4. Todos los trabajadores afectados por este artículo, dispondrán permanentemente de dos juegos de ropa de trabajo, excepto el calzado que será un par de cada uno de los tipos necesarios, con el fin de que durante el lavado de uno de los juegos por la lavandería de la empresa, pueda utilizar el otro.

5. La ropa de trabajo será de uso exclusivo y obligatorio en las actividades por cuenta de la compañía. La reposición de cualquier prenda se efectuará, sin periodicidad fija, cuando esté manifiestamente deterioradas para su función normal.

6. Las prendas de protección y especiales que son necesarias en cada puesto de trabajo serán determinadas por el Área de Prevención de Riesgos Laborales.

Los representantes legales de los trabajadores podrán, de acuerdo con los procedimientos establecidos, intervenir en la aplicación del presente artículo.



## TÍTULO X

## CAPÍTULO I

**Principios y garantías sindicales**Artículo 70. *Principio fundamental.*

Las partes firmantes del Convenio, por las presentes estipulaciones, ratifican, una vez más, su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales en orden a instrumentar unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social.

Lo regulado en este título sobre derechos y relaciones sindicales, se refiere a la plantilla de la empresa comprendida en el ámbito personal del Convenio.

Artículo 71. *Extensión de la garantía.*

Las garantías sindicales reguladas en este capítulo, amparan a todos los cargos sindicales de la empresa, incluyendo, por tanto, a los Delegados sindicales, Delegados de Personal, Miembros del Comité de Centros y Comité Intercentros.

Artículo 72. *Crédito de horas.*

Los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados de la Sección Sindical podrá acumular el 100 por 100 de sus horas sindicales en período anual.

El cómputo anual se hará multiplicando el número de horas por doce meses y por el número de representantes, las horas acumuladas, podrán ser utilizadas.

- a) Por uno o varios componentes del Comité Intercentros, Comité de Centro o Delegados de Personal.
- b) Por el Delegado o Delegados sindicales.
- c) Los trabajadores de la empresa que ostenten cargos sindicales a nivel provincial, comarcal, regional o nacional, para atender necesidades propias de su representación, en las mismas condiciones que los representantes de los trabajadores de la empresa.

## CAPÍTULO II

**Comité Intercentros**

## Artículo 73.

El Comité Intercentros es el máximo órgano representativo y colegiado del conjunto de los representantes de los trabajadores de la empresa, para la defensa de los intereses de todos los trabajadores y para el desarrollo de las relaciones laborales basadas en el respeto mutuo.

Composición: El Comité Intercentro estará integrado por un máximo de trece miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centros y Delegados de Personal, guardando en su constitución la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente, amortizando siempre que fuese posible esta proporcionalidad sindical con la representación en el mismo de los centros de trabajo de la empresa, que tenga constituido el Comité de Centro, o Delegados de Personal.

Elección: Los representantes en el Comité Intercentros será designado por y entre los Comités de Centros y Delegados de Personal de los diferentes centros afectados por este Convenio.

Capacidad: Al Comité Intercentros, como órgano colegiado, se le reconoce plena capacidad para el ejercicio de acciones administrativas y judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, debiendo tomar las decisiones por mayoría de sus miembros.

Funciones y competencias: Las funciones y competencias del Comité Intercentros serán las que afectando a más de un centro de trabajo de la empresa están comprendidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Frecuencia de reuniones: El Comité Intercentros se reunirá en reuniones ordinarias y extraordinarias, según los casos siguientes:

- a) Trimestralmente en reuniones ordinarias con el resto de los representantes de los distintos centros.
- b) Cuando sea convocado por la Dirección de la Empresa.
- c) Cuando lo solicite su Presidente.
- d) Cuando lo solicite la mayoría de sus miembros.

Artículo 74. *Gastos representantes.*

a) La empresa abonará los gastos de desplazamiento de cuatro miembros como máximo del Comité Intercentros para la realización de dos viajes anuales a cada obra externa.

b) Un viaje trimestral al centro de trabajo donde se celebre la reunión de todos los representantes de los trabajadores, computándose como horas sindicales para el desarrollo de la misma, detrayéndose las mismas del crédito de horas de cada representante.

El abono de los gastos sólo procederá previa solicitud del Presidente del Comité de Intercentros, presentada en el Área de Personal.

La Comisión Paritaria podrá proponer la necesidad de aumentar los viajes, que como número máximo y para la totalidad de los órganos de representación citados, se han expuesto.

Artículo 75. *Comisión Paritaria del Convenio.*

a) Constitución y facultades. Ambas partes negociadoras acuerdan constituir una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de las normas del presente Convenio.

b) Composición de la Comisión paritaria. La Comisión Paritaria estará compuesta por diez miembros, cinco de cada una de las partes firmantes que serán designados por las representaciones respectivas.

Los miembros representantes de los trabajadores serán elegidos por el Comité Intercentros de entre la Comisión Negociadora, pudiendo ser revocados por el Comité Intercentros, quien también elegirá a los sustitutos de aquéllos.

Los miembros representantes de la Dirección serán designados y revocados por ésta. No obstante, planteadas por cualquiera de las partes una cuestión propia de su competencia a la Comisión Paritaria. Los miembros titulares en ese momento no podrán ser revocados hasta la resolución de la misma.

c) Reuniones. La Comisión Paritaria se reunirá cuando así lo solicite una de las partes a la otra, mediante comunicación escrita en la que se incluirá orden del día y será cursada con tres días de antelación, como mínimo.

d) Competencia de la Comisión Paritaria. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1. Interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en Convenio.
2. La emisión de informes a los mediadores, árbitros, autoridad laboral, IMAC y órganos jurisdiccionales, en el supuesto de desacuerdo, o en virtud de haberse recabado directamente la intervención o mediación de aquéllos en relación con la interpretación con carácter general del Convenio.
3. Decidir sobre las cuestiones o problemas sometidas a su consideración por la Dirección de la Empresa o por los representantes de los trabajadores, en lo relativo a la interpretación o aplicación del presente Convenio.
4. Las que expresamente se le atribuyan en el articulado de este Convenio.
- e) Sumisión previa de cuestiones a la Comisión Paritaria. Las partes firmantes acuerdan a la Comisión Paritaria toda cuestión litigiosa que pudiera surgir en relación con la interpretación o aplicación del presente Convenio, a fin de que aquélla emita dictamen, previo al posible planteamiento de dicha cuestión ante cualquier otro medio resolutorio.

## CAPÍTULO III

**Beneficios sociales**

## Artículo 76.

Dada la situación del mercado y la crisis de la empresa parece racional tender a la supresión de beneficios sociales que como resultado de situaciones históricas son un pesado lastre para nuestra economía, por ello se acuerda mantener la aplicación exclusivamente de los siguientes:

1. Becas.
2. Ayudas de estudios.
3. Préstamos.
4. Fondo de auxilio.
5. Casas viveros.
6. Coto de caza.
7. Polideportivo.

## 1) Becas:

1. Se establecen doce becas anuales para estudios de grado medio superior que exijan residencia fuera de Almadén, consistente en 250.000 pesetas.

2. Se consideran doce matrículas anuales para trabajadores e hijos de trabajadores en la Escuela de Ingenieros Técnicos ubicada en Almadén.

## 2) Ayuda de estudios:

La empresa proveerá anualmente a los hijos de los trabajadores afectados por este Convenio, matriculados en EGB o equivalente, los libros necesarios en cada curso.

Asimismo, proveerá anualmente a los hijos de los trabajadores afectados por este Convenio, matriculados en BUP o equivalente, o en Formación Profesional, los libros necesarios en cada curso.

## 3) Préstamos:

Préstamos corto plazo: Por una cuantía máxima personal de tres mensualidades de los salarios base del trabajador solicitante reintegrable en catorce mensualidades y sin interés alguno.

El importe máximo de los préstamos que se concedan en esta modalidad, no superará 1.500.000 pesetas al mes.

Préstamos largo plazo: Se establece un fondo general para toda la empresa de 26.000.000 de pesetas anuales, divididos en cuatro trimestres de 6.250.000 pesetas cada uno, para atender las solicitudes de los trabajadores de la empresa. Los importes concedidos por esta modalidad de préstamos, serán concedidos en las siguientes condiciones:

1. El interés anual será del 5,5 por 100, coincidente con el coste del dinero para la empresa a la fecha de la firma de este Convenio. Dicho interés se aplicará sobre el capital pendiente de amortización. El mencionado tipo se aplicará durante el primer año de vigencia del Convenio, y será revisable en el caso de que durante el segundo año de vigencia del Convenio el precio del dinero para la empresa se vea reducido. La revisión que pueda efectuarse del interés del dinero no afectará a los préstamos que ya estén concedidos y en proceso de amortización.

2. La amortización se efectuará en un plazo máximo de cuatro años, mediante la retención en la nómina mensual.

3. Los importes máximos individuales que se concedan, irán en función del número de solicitudes que hubiese para los supuestos siguientes:

- Adquisición de vivienda: 2.000.000 de pesetas.
- Obras de vivienda propia y habitual: 1.000.000 de pesetas.
- Matrimonio del trabajador: 700.000 pesetas.
- Adquisición de mobiliario y ajuar: 700.000 pesetas.
- Matrimonio de hijo/a del trabajador: 700.000 pesetas.
- Adquisición de vehículos: 1.000.000 de pesetas.

4. Para el supuesto que un trimestre no se agote el presupuesto dedicado al mismo, el sobrante incrementará el siguiente trimestre y así sucesivamente, sin superar el año natural.

Entre la amortización de un préstamo, independientemente de su modalidad, y la concesión del siguiente, mediará, al menos, seis meses. Se podrán, no obstante, simultanear los préstamos a corto con los de largo plazo.

Todas las solicitudes serán presentadas ante la Comisión Social de Estudios, para previo su análisis, elevar la propuesta correspondiente al Área de Personal quien resolverá la procedencia o no de la ayuda en base a la existencia de deudas con la empresa o la no acreditación de la causa de solicitar.

## 5) Fondo de auxilio:

Se mantiene el fondo de auxilio para toda la plantilla fija incluida en el ámbito personal del Convenio y que colabore con la aportación mensual a cargo del trabajador.

La empresa aportará el doble de la cantidad aportada por los trabajadores con un tope anual de 1.500.000 pesetas.

Esta aportación se efectuará trimestralmente.

## 6) Casas viveros:

La empresa suministrará gratuitamente el material de construcción y la mano de obra para el mantenimiento de las casas de los viveros en su condición de propietaria.

## 7) Coto de caza:

La empresa seguirá haciéndose cargo de los gastos inherentes al coto de la Dehesa de Castilseras (tasas legales, guardería, reparación de tablillas, etcétera), hecho para el uso y disfrute del personal de la empresa, tanto activo como jubilado.

Las partes se comprometen a elaborar un nuevo Reglamento de Caza de la Dehesa de Castilseras antes del 31 de diciembre de 2000, en el seno de una Comisión compuesta por siete miembros, cuatro de los cuales pertenecerán a la plantilla designada por la representación de los trabajadores, siendo los otros cuatro miembros representantes de la empresa y designados por la Dirección.

## TÍTULO IX

## Faltas y sanciones

## CAPÍTULO I

## Faltas

Artículo 77. *Faltas.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de un incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en este Convenio Colectivo.

Toda falta cometida por el personal de la empresa se clasificará, según su importancia, trascendencia y malicia en leve, grave y muy grave.

Artículo 78. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

- El descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio.
- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo inferior a veinte minutos.
- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por causa justificada.
- Ausentarse momentáneamente del trabajo sin autorización del superior, siempre que dicha ausencia no pueda calificar la falta como grave o muy grave.
- Pequeños descuidos en la conservación de la herramienta, material, instalaciones o ropas de trabajo que facilite la empresa.
- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- Las conversaciones o discusiones durante la jornada de trabajo que puedan distraer al personal.
- Faltar al trabajo un día sin causa justificada o autorización previa.
- La embriaguez no habitual fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme o usando distintivos de la empresa.

Artículo 79. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

- La reiteración en la comisión de faltas leves.
- El descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que perturbe sensiblemente el servicio.
- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo superior a veinte minutos y aun la inferior cuando se derive un perjuicio importante para el servicio o hubiera de sustituir a un compañero por relevo de turno, así como el abandono de los puestos de trabajo en que deben ser relevado por un compañero aun después de terminada su jornada laboral, sin que se haya presentado aquél o hasta que se le provea de sustituto por sus superiores.
- Faltar al trabajo sin causa justificada dos días durante treinta o un sólo día, si de la falta se deriva perjuicio grave para el servicio.
- Entregarse a juegos o distracciones de cualquier naturaleza estando de servicio.
- La simulación de enfermedad o accidente o la simulación maliciosa de padecer defectos orgánicos o funcionales, determinantes de la incapacidad laboral.
- La alegación de motivos falsos para la obtención de permisos o excedencia.
- No dar cuentas a los superiores o al personal de relevo del estado del trabajo y material cuando la empresa lo tenga así ordenado, y en todo caso si de esta falta de información pueden derivarse perjuicios graves para el servicio o para las instalaciones de la empresa en general.
- La mera desobediencia o falta de respeto no cualificados a sus superiores en cualquier materia del servicio.
- Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él o por cualquier otro procedimiento.
- La imprudencia, negligencia o descuido en el trabajo que afecten a la buena marcha del mismo.

12. El abandono sin permiso de trabajo por tiempo superior a treinta minutos, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa.

13. El descuido importante en la conservación de las herramientas, materiales, artículos o instalaciones de la empresa o ropas de trabajo facilitadas por la misma.

14. La falta notoria de respeto o consideración al público.

15. Las disputas o discusiones violentas con los compañeros de trabajo durante el mismo.

16. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para aquéllos herramientas de la empresa sin permiso de la misma, aunque sea fuera de las horas de jornada.

17. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo por debajo de un nivel inferior al exigible, si se trata de personal sujeto a control o al normal en los demás casos.

18. Falsear las horas de trabajo que se establezcan.

19. No informar al Departamento correspondiente o a la Dirección, cuando se trate de mandos superiores o intermedios de la empresa, incluidos los Vigilantes o Maestros, en el plazo máximo de una semana después de producido el hecho, y cuando se trata de Cronometradores, Preparadores u Oficiales de Organización en las veinticuatro horas siguientes a su conocimiento de las variaciones de circunstancias en los trabajos de la empresa confiados a su vigilancia o responsabilidad, en el primer caso, o de todos en el segundo, que puedan dar lugar a la revisión de los valores de las cantidades de trabajo establecidas.

20. Si un trabajador de baja por enfermedad común se ausenta de la localidad donde tiene fijada su residencia sin permiso de la empresa, se considera como falta grave. En el caso de que abandone su domicilio, pero no la localidad, deberá ser inmediatamente localizable por los Servicios Médicos, de no poder cumplirse tal objeto por desconocerse en su domicilio su paradero momentáneo, también se considerará falta grave.

#### Artículo 80. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. Reiteración en la comisión de faltas graves y, en especial, la tipificada en el número 20 del artículo anterior.

2. Más de cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el servicio de un mes o veinticinco en un año.

3. Faltar al trabajo sin causa justificada cuatro días consecutivos.

4. La imprudencia o negligencia notoria en el trabajo que ocasione accidentes personales o averías materiales graves o impliquen riesgo de que se produzcan.

5. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el ejercicio de su trabajo en general y muy en particular el caso del trabajador que encontrándose en situación de baja por accidente, enfermedad profesional o enfermedad común, se dedique a trabajar en otra empresa o incluso en trabajos particulares.

6. La sustracción de sus tres grados de tentativa, falta frustrada y consumada de cualquier producto, así como de efectos, útiles herramientas o materiales de toda clase que pertenezcan a la empresa o a cualquier persona que preste servicio en la misma.

7. Ser cómplice o encubridor de las faltas definidas en los apartados precedentes.

8. Faltar por dolo o negligencia inexcusable a la fidelidad debida en el cumplimiento del trabajo confiado cuando éste consista en medir, pesar o contar, bien trabajos efectuados en o para la empresa, bien útiles, herramientas, materiales o artículos que entren, salgan o existan en la empresa.

9. Cometer dolosamente o por negligencia inexcusable errores en la distribución o jornales primas o haberes de cualquier clase; descontar, disminuir o mermar en cualquier forma las cantidades que deban percibir los trabajadores por sus servicios o abonarles cantidades superiores a las señaladas por la empresa.

10. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar daños en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

11. La embriaguez durante el servicio.

12. Revelar secretos de correspondencia o de documentos o datos de la empresa de reserva obligada.

13. Dedicarse a actividades que por su naturaleza pueden constituir deslealtad para la empresa.

14. Faltar al respeto y consideración, malos tratos de palabra y obra a los superiores y familiares de los mismos, así como a sus compañeros de trabajo o subordinados dentro o fuera de la empresa.

15. El abuso de autoridad calificado.

16. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

17. La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador, o sea de tal modo que produzcan queja justificada de sus compañeros de trabajo.

18. Participar en agitaciones, trastornos o tumultos en los lugares de trabajo de la empresa o en conflictos colectivos que no sigue el cauce reglamentario, agravándose especialmente la responsabilidad para quienes dirijan, provoquen o introduzcan estas actividades y, en todo caso, si de resulta de las mismas se perjudicase de algún modo los intereses de la empresa.

19. La debilidad en el mando o la convivencia con sus subordinados, siempre que con ello se atente gravemente al principio de autoridad o resulte mermada la productividad laboral normalmente exigible.

20. El abandono sin permiso del trabajo por tiempo superior a media jornada o inferior si deriva perjuicio grave para el servicio.

21. La publicación de gacetillas, artículo periodístico o suelto, o mediante cualquier otro medio de difusión que contenga datos o referencia a situaciones de la empresa que, al trascender al público, puedan perjudicar sus relaciones comerciales o revelar información sobre producción y costo que por su naturaleza es materia reservada.

#### Artículo 81. *Faltas en materia de prevención de accidentes, seguridad e higiene del trabajo.*

Para la calificación en graves o muy graves de las faltas que cometa el personal de la empresa por no hacer uso de los medios de prevención de accidentes o por no atenerse a las normas dictadas o instrucciones recibidas de sus superiores sobre seguridad e higiene en el trabajo, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

a) Si el autor ha incurrido o no en reiteración.

b) La magnitud de los daños causados o que puedan causarse en personas o cosas.

c) La responsabilidad personal derivada de ocupar un puesto de mayor o menor responsabilidad y mando dentro de la empresa, o cuyo objeto sea precisamente la vigilancia de la materia de la Seguridad e Higiene del Trabajo.

#### Artículo 82. *Escala de sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse al personal por las faltas cometidas, según las circunstancias del caso y su mayor o menor trascendencia, serán las siguientes:

1.º Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2.º Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta treinta días.

Inhabilitación para ascender a categoría superior por un plazo máximo de cuatro años.

Traslado de puesto de trabajo.

3.º Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de treinta a noventa días.

Inhabilitación definitiva para el ascenso.

Despido.

#### Artículo 83. *Procedimiento.*

Cualquier situación que pueda ser calificada como falta se informará inmediatamente al Área de Personal quien iniciará el procedimiento sancionador correspondiente con aplicación de las normas laborales vigentes, y en todo caso a lo previsto en este Convenio.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. Las sanciones por faltas leves, graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La empresa comunicará por escrito a los representantes de los trabajadores de manera simultánea que al trabajador, en el caso de las faltas graves y muy graves, su decisión ya adoptada de sancionar y comunicada al interesado de imponer una sanción. Los representantes de los trabajadores podrán emitir informe contradictorio y no vinculante y serán oídos por la empresa en el plazo de tres días laborables a partir de la comunicación, pudiendo la empresa, a la vista de dicho informe, proceder a modificar la sanción impuesta.

#### Artículo 84. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días.



Los plazos prescriptivos mencionados se computarán a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Disposición adicional.

Acuerdo vivienda técnicos.—Conforme a lo recogido en el acuerdo de 21 de enero de 1991, y en los términos expuestos en el mismo, se incluye como concepto salarial «Gratificación Vivienda» y con el valor que figura en la tabla salarial anexa.

#### Disposición final.

El presente Convenio anula y deja sin efecto el Reglamento de Trabajo del EMA y cuantos acuerdos individuales o colectivos, que no se hayan declarado vigentes en su articulado, se opongan a lo que en el mismo se dispone.

#### ANEXO I

En el seno de la Mesa Negociadora como anexo al Convenio y en garantía de situaciones que se pueden ver dificultadas en su interpretación:

1.º Se mantiene lo establecido en el artículo 65, párrafos segundo y tercero, del derogado Reglamento de Régimen Interno del Establecimiento Minero para aquellos trabajadores del EMA que habiendo permanecido en los puestos y categorías que en dicho precepto se contemplan, adquieren este derecho dentro del año 1996.

2.º Durante la vigencia del Convenio se mantendrá el denominado «Regalo de Navidad».

3.º La ayuda de estudios del número 2 del artículo 76, y con carácter excepcional para el centro Oficinas Madrid, se mantiene en los mismos términos en que se concedió en 1995.

#### ANEXO II

#### Tabla de equivalencias

##### Áreas de actividad

Grupos profesionales	Categorías					
	Minería de exterior		Minería de interior		Minería a cielo abierto	
Titulados superiores .....	Técnicos superiores exterior.		Técnicos superiores mina interior.		Técnicos superiores mina cielo abierto.	
Técnicos grado medio .....	Técnicos grado medio exterior.		Técnicos grado medio minería interior.		Técnicos de grado medio minería exterior.	
Administrativos .....	—		—		—	
Especialistas Técnicos .....	Especialista Técnicos.		Jefes de Equipo de Explotación.		Vigilantes de minería cielo abierto.	
Operarios cualificados .....	Ayudante técnico de seguridad. Operarios cualificados exterior.		Operadores de Interior.		Operadores en Máquina mina cielo abierto.	
Subalternos/Operarios .....	Subalternos y Operarios.		Electromecánico. Ayudante de Operador.		Ayudante de Operador.	

#### COMPLEMENTOS SALARIALES AÑO 2000

(IPC previsto = 2 - 0,2 = 1,8 por 100 aplicado)

##### TABLA DE COMPLEMENTOS

#### 1. Complementos de puesto de trabajo

Descripción	Pesetas
Prima equipo móvil .....	13.961
Prima máquina D-9 mina entredicho .....	6.465
Jefatura de Departamento .....	98.210
Jefatura de Servicio .....	56.119
Jefatura de Sección .....	37.416
Jefatura de Unidad .....	18.705

#### 2. Complemento por cantidad o calidad de trabajo

Prima de rendimientos de sondeos	Nivel 10	Nivel 8	Nivel 5
<b>Devónicos y Piroclásticos:</b>			
De 32,5 a 50 metros .....	2.063	1.577	1.089
De 50,1 a 120 metros .....	2.063	631	421
De 120,01 a final .....	841	499	332
<b>Cuarcitas:</b>			
De 21,46 a 33 metros .....	—	—	1.649
De 33,01 a 93,08 metros .....	—	—	490
De 93,09 a final .....	—	—	432

#### 3. Complementos por jornada

Descripción	Pesetas
Complemento disponibilidad equipo móvil .....	40.916
Complemento disponibilidad Ensayadores de Laboratorio .....	11.925
Complemento festivos y domingos (artículo 33) .....	3.251
Por mayor dedicación:	
Ordenanzas Madrid .....	24.707
Conductores Presidencia .....	62.487
Conductores Madrid .....	45.004
Conductores Almadén .....	26.780
Plus nocturnidad (artículo 34) .....	16.252

#### 4. Complemento jornada especial sondeos

Descripción	Pesetas
Nivel 10 .....	39.135
Nivel 8 .....	31.308
Nivel 5 .....	24.599

#### 5. Otros complementos

Descripción	Pesetas
Jefe de Equipo de Exterior .....	10.352
Jefe de Equipo de Interior .....	14.224
Bolsa de vacaciones mina «Entredicho» .....	11.985
Ayuda comida sin desplazamiento .....	1.084
Gratificación vivienda .....	32.987

**TABLA SALARIAL 2000**  
(IPC previsto = 2 - 0,2 = 1,8 por 100 aplicado)

*Tabla niveles retributivos básicos*

Niveles	Pesetas
26	352.836
25	329.957
24	307.078
23	285.837
22	264.650
21	249.962
20	228.529
19	221.918
18	215.778
17	199.904
16	180.094
15	172.693
14	168.649
13	163.475
12	160.074
11	156.078
10	149.731
9	146.570
8	143.219
7	138.139
6	136.904
5	132.632
4	128.509

**17919** *ORDEN de 8 de septiembre de 2000 por la que se clasifica la Fundación «Pro Derechos Ciudadanos», como benéfica de asistencia social, y dispone su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.*

Por Orden se clasifica y registra la Fundación «Pro Derechos Ciudadanos».

Vista la escritura de constitución de la Fundación «Pro Derechos Ciudadanos», instituida en Madrid.

**Antecedentes de hecho**

Primero.—Por el Patronato de la Fundación fue solicitada la inscripción de la Institución en el Registro de Fundaciones.

Segundo.—La Fundación fue constituida mediante escritura pública, otorgada ante el Notario de Madrid, Don Eduardo González Oviedo, el 6 de julio de 1999, con el número 2.579 de su protocolo y subsanada mediante otras, otorgadas ante el mismo Notario de Madrid, el 14 de junio y el 20 de julio de 2000, con los números 2.063 y 2.606 de su protocolo, por la Confederación de Asociaciones de Vecinos del Estado Español.

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación es de 1.000.000 de pesetas, cantidad que ha sido aportada por la fundadora y depositada en una entidad bancaria a nombre de la Fundación.

Cuarto.—El Patronato de la Fundación esta constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Don Manuel Guerrero Castro.  
Don Diego Cruz Torrijos.  
Don José María Viñas Chaves.

Quinto.—El domicilio de la entidad, según consta en el artículo 3.º de los Estatutos, radica en la avenida de Ajalvir a Vicálvaro, número 82, 4.ª planta, de Madrid.

Sexto.—El objeto de la Fundación queda determinado en el artículo 4.º de los Estatutos, en la forma siguiente:

«La Fundación tiene por objeto:

a) La defensa de los derechos ciudadanos ofreciendo un cauce de apoyo a las actividades de carácter político, económico, laboral, social y formativo que se desarrollan a través del Movimiento Asociativo no Lucrativo.

b) Apoyar a aquellas Entidades que con su actuación quieran intervenir en el mejor desenvolvimiento de los intereses sociales desarrollados en el movimiento asociativo civil.

c) Ayudar a la definición de necesidades de formación y cualificación de los ciudadanos que se integren o que integran el tejido asociativo civil.

d) Fomentar y promover el ejercicio de la participación ciudadana en el desarrollo social; el bienestar social y la calidad de vida; del hábitat, mediante la transmisión de una información veraz y útil.»

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la Fundación, queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constanding expresamente el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando dicho órgano de gobierno obligado a la rendición de cuentas y presentación de presupuestos al Protectorado.

Vistos la Constitución Española, la Ley 30/1994, de 24 de noviembre; los Reales Decretos 316/96, de 23 de febrero; 384/1996, de 1 de marzo; 758/1996, de 5 de mayo; 839/1996, de 10 de mayo; 1.888/1996, de 2 de agosto y 140/1997, de 31 de enero.

**Fundamentos de Derecho**

Primero.—La Administración General del Estado-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales es competente para ejercer el Protectorado del Gobierno sobre las fundaciones de asistencia social, respecto de aquellas de competencia estatal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General, en relación, con el Real Decreto 758/1996, de 5 de mayo, de Reestructuración de Departamentos Ministeriales (artículo 6), con el Real Decreto 839/1996, de 10 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica básica, entre otros, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículo 6), y con el Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, modificado por el Real Decreto 140/1997, de 31 de enero, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículo 10 y 11).

La Orden de 21 de mayo de 1996, sobre delegación del ejercicio de competencias en los órganos administrativos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales («Boletín Oficial del Estado» del día 27), corregida por la Orden de 25 de junio de 1996 («Boletín Oficial del Estado» del día 27), dispone la delegación del ejercicio de las competencias, relativos al Protectorado sobre las fundaciones de asistencia social, en la Secretaria General de Asuntos Sociales.

Por último, el Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado mediante el Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero, atribuye al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Asuntos Sociales, según lo dispuesto en el mismo), el ejercicio del Protectorado de las fundaciones cuyos fines se vinculen mas directamente con las atribuciones conferidas a los mismos.

Segundo.—El Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal; aprobado por Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero («Boletín Oficial del Estado» número 57), en desarrollo del Título I y disposiciones concordantes de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General; en su artículo 22.3, establece que son funciones del Protectorado, entre otras, el asegurar la legalidad en la constitución de la fundación y elaborar el informe previo a la inscripción de la misma en el Registro de Fundaciones, en relación a los fines y suficiencia de la dotación.

Tercero.—La documentación aportada reúne los requisitos exigidos en los artículos 8.º, 9.º y 10.º de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre.

Cuarto.—El Reglamento del Registro de Fundaciones de competencia estatal; aprobado por Real Decreto 384/1996, de 1 de marzo («Boletín Oficial del Estado» número 77), en desarrollo de los artículos 36 y 37 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre; en su artículo 3, establece que se inscribirán en el Registro, entre otros actos, la constitución de la fundación y el nombramiento, revocación, sustitución, suspensión y cese, por cualquier causa, de los miembros del patronato y otros órganos creados por los Estatutos. Asimismo, la disposición transitoria única del citado Real Decreto 384/1996, establece que, en tanto no entre en funcionamiento el Registro de Fundaciones de competencia estatal, subsistirán los Registros actualmente existentes.

Quinto.—La Fundación persigue fines de interés general de asistencia social, conforme al artículo 2.º de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre.