

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA
"EMPRESA CARBONIFERA DEL SUR, ENCASUR, S.A."
Y LOS TRABAJADORES DE
SU CENTRO MINERO DE PUERTOLLANO
(CIUDAD REAL)

AÑOS 1998- 1999-2000

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA "EMPRESA
CARBONIFERA DEL SUR, ENCASUR, S.A." Y LOS
TRABAJADORES DE SU CENTRO MINERO DE PUERTOLLANO
(CIUDAD REAL)

ARTICULO 1 **AMBITO FUNCIONAL**

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo entre la "EMPRESA CARBONIFERA DEL SUR, ENCASUR, S.A." y los trabajadores que prestan servicio en su Centro de Puertollano (Ciudad Real), quedando sujetas al mismo las actividades extractivas de carbón en minas de explotación a cielo abierto, así como las de investigación y reconocimiento, aprovechamiento de carbones y demás actividades secundarias o complementarias de las mismas.

ARTICULO 2 **AMBITO TERRITORIAL**

1. Será de aplicación el presente Convenio Colectivo al Centro Minero de ENCASUR en Puertollano (Ciudad Real), así como a todos aquellos otros centros de trabajo que en el futuro, y dentro de la misma provincia, pueda hacer extensivas sus actividades.

ARTICULO 3 **AMBITO PERSONAL**

1. El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores de la "Empresa Carbonífera del Sur, Encasur, S.A." comprendidos en el ámbito territorial del mismo y que se hallen prestando sus servicios en la plantilla de la Empresa en la fecha de la entrada en vigor del Convenio, así como a todos los que con posterioridad ingresen en la misma.

2. Quedan expresamente excluidos del presente Convenio:

 a) - Los que desempeñen actividades comprendidas en la letra a) del número uno del Art. 2º del Real Decreto Legislativo de 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

 b) - Los contratados eventualmente para trabajos en prácticas y para la formación, de alta especialización y de obras o servicios determinados.

ARTICULO 4 **AMBITO TEMPORAL**

1. **Vigencia** - El Convenio entrará en vigor en la misma fecha de su firma y tendrá efectos retroactivos desde la fecha del día uno de enero de mil novecientos noventa y ocho (1.I.1998) salvo en aquellos supuestos para los que en el presente Convenio se establezca otro régimen de aplicación de sus efectos.

2. **Duración** - El Convenio extenderá su vigencia y efectos hasta la fecha del día treinta y uno de diciembre del dos mil 31.XII.2000).

3. **Denuncia** - La denuncia deberá ser presentada con una antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de terminación del período de vigencia normal del Convenio (31.XII.2000), o, en su caso, respecto de la fecha de vencimiento del período o períodos prorrogados.

ARTICULO 5

INCREMENTOS Y REVISIONES

Incremento

Año 1998.-

1. Las cuantías de los conceptos retributivos del presente Convenio, una vez aplicado el incremento pactado para el año 1998, son las que figuran para cada uno de los mismos en el Convenio y sus Anexos y que como regla general son del dos coma uno por ciento (2,1%).

Año 1999.-

2. Las cuantías de los conceptos retributivos del presente Convenio, una vez aplicado el incremento provisional del año 1999, uno coma ocho (1,8) por ciento correspondiente al IPC previsto, son las que como regla general figuran para cada uno de los mismos en el Convenio y sus Anexos.

Año 2000.-

3. El incremento pactado para dicho año 2000 será el IPC previsto por el Gobierno y para cada uno de los

conceptos retributivos que como regla general figuran para cada uno de los mismos en el Convenio y sus Anexos y referidos al año 1999.

Revisiones

Año 1999.-

4. Una vez conocido fehacientemente el Incremento de Precios al Consumo (IPC real) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) para el año 1999 se efectuará una revisión salarial, si procede, a partir del IPC previsto para el mismo año.

5. La revisión salarial antes pactada tendrá efectos desde la fecha del día uno de enero de mil novecientos noventa y nueve (1.01.1999) y se abonará, en una sola paga, cuando así lo acuerde la Comisión Paritaria.

Año 2000.-

6. Una vez conocido fehacientemente el Incremento de Precios al Consumo (IPC real) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) para el año 2000 se efectuará una revisión salarial, si procede, a partir del IPC previsto para el mismo año.

7. La revisión salarial antes pactada tendrá efectos desde la fecha del día uno de enero del dos mil (1.01.2000) y se abonará, en una sola paga, cuando así lo acuerde la Comisión Paritaria.

ARTICULO 6

COMPENSACION

1. Las condiciones y remuneraciones pactadas en este Convenio sustituyen, compensan y mejoran, en su conjunto total y cómputo anual, a todas las que el personal viniera disfrutando y devengando con anterioridad, cualesquiera fuere su origen, causa o motivo, denominación y naturaleza, a no ser que por norma legal de carácter imperativo se dispusiera lo contrario.

ARTICULO 7**ABSORCION**

Las resoluciones y disposiciones legales, de cualquier clase y rango jerárquico, que se dicten con posteridad al presente Convenio solo tendrán eficacia y aplicación práctica cuando, en su cálculo global y cómputo anual, superasen los niveles salariales y demás condiciones del Convenio.

ARTICULO 8**JORNADA LABORAL****I. Régimen normal.**

1.- Se mantiene el régimen de la jornada máxima semanal de cuarenta horas (40 h\s) establecido en el Artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- El régimen de jornada laboral para el personal del Centro Minero será, como norma general, el de jornada continuada.

II. Jornada continuada.

3.- La Dirección de la Empresa y la Representación del Personal, considerando, de una parte, el que la aplicación de una jornada de trabajo distribuida como se detalla en los puntos 7, 8 y 9 propicia el establecimiento de otras mejoras para el Personal y, de otra parte, teniendo en cuenta el que cualquier interrupción de la actividad en el proceso productivo y su incidencia sobre la organización del trabajo en la explotación a cielo abierto determina notables repercusiones negativas con la consiguiente incidencia en el régimen económico retributivo, acuerdan que la jornada continuada se aplique tomando como base el computo semanal tanto para el tiempo real de trabajo como para el de descanso.

4.- La jornada diaria del Personal del Centro se realizará ininterrumpidamente durante los cinco primeros días de la semana (de lunes a viernes), siendo a cargo de la Empresa el período de descanso diario por tiempo de veinte minutos.

5.- Por las causas especificadas en los puntos 3, 4 y 6 se pacta especialmente que el tiempo de trabajo durante todos y cada uno de los cinco días de la semana (de lunes a viernes) será de siete horas treinta minutos de trabajo real que se computarán ininterrumpidamente, desde su comienzo al final, en el correspondiente puesto de trabajo.

III. Descansos Complementarios.

6.- Además de las vacaciones pactadas en el Artículo 9, se conviene un descanso anual complementario equivalente a cinco (5) días de trabajo real, y por tanto con exclusión de los sábados.

Se pacta expresamente y como consecuencia de lo establecido en los puntos 3 y 5 que cuatro de estos cinco días se descansen distribuidos en la jornada diaria a razón de diez minutos diarios (10 m/d).

La distribución de estos cuatro días estará comprendida en la jornada diaria pactada en el punto 5.

IV. Relevos.

7.- Se mantiene el sistema de relevos que se viene aplicando desde hace años en el Centro de Trabajo, así como que la distribución del personal en los distintos relevos es incumbencia de la Dirección del Centro. Como norma general los horarios de estos relevos serán los siguientes:

3 relevos: 06,00-13,30.	2 relevos: 07,30-15,00.	1 relevo: 07,30-15,00
15,00-22,30	15,00-22,30.	
22,30-06,00		

V. Régimen excepcional.

8.- La Dirección del Centro podrá seguir manteniendo, como excepción, el régimen de jornada partida respecto de las personas y categorías que estime conveniente.

9.- Para evitar incidencias negativas en el proceso productivo y teniendo en cuenta los cinco días de descanso anual complementario, se pacta expresamente que este personal distribuirá su jornada diaria de la siguiente forma:

a) Durante los cuatro primeros días de la semana (lunes a jueves) ocho horas (8 h) reales de trabajo (8,00-13,30 y 15,30-18,00).

b) Durante todos los viernes del año seis horas y cuarenta y cinco minutos (6 h 45 m) reales de trabajo (8,00- 14,45). En el supuesto de coincidir este día en festivo o descanso fuera de los períodos de vacaciones, se trasladará este horario al día de la semana inmediato anterior.

c) Durante la jornada de verano (1/V a 30/IX), Semana de Navidad a Fin de Año y Semana Santa, los cuatro primeros días de la semana (lunes a jueves) siete horas (7 h) reales de trabajo.(8,00-15,00).

VI. Normas comunes.

10.- El tiempo de trabajo real de la jornada laboral se computará ininterrumpidamente desde su comienzo hasta el final en el correspondiente puesto de trabajo, sin otra excepción que la de interrupción en el régimen de jornada partida.

11.- Los sábados laborables, excepto los considerados como de vacaciones, se retribuirán como trabajados, exceptuando el complemento de jornada partida y el complemento de nocturnidad.

ARTICULO 9 VACACIONES

1.- La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de veintiséis días (26) laborables, computándose como tales los sábados y excluyendo únicamente de dicho computo los domingos y festivos.

2.- El trabajador que dentro de un año natural cause baja por enfermedad o accidente y permaneciese en la situación de incapacidad temporal durante el resto del año, y no hubiese podido disfrutar de estos veintiséis días, disfrutará en el siguiente, si se produjera alta médica, de un número de días de vacaciones proporcional al período de tiempo efectivamente trabajado en el año anterior en que causó baja.

En el supuesto de que se produjese la jubilación del trabajador dentro del año siguiente al de su baja por enfermedad o accidente se le abonará un número de días de vacaciones proporcional al período de tiempo efectivamente trabajado en el año anterior en que causó baja.

3.- La duración de las vacaciones de veintiséis días (26) pactadas anteriormente se incrementarán en un día más en compensación y como consecuencia de lo pactado en el Artículo 8, número 6 del Apartado III.

4.- El total de vacaciones y descansos resultantes de los establecidos en los anteriores números se disfrutarán de la siguiente forma:

a).- Dieciocho (18) días laborables entre los meses de julio y agosto, de estos días, tres necesariamente deberán ser sábados.

b).- Cuatro (4) días laborables en los restantes meses del año, de estos días, uno necesariamente debe ser sábado.

Se conviene especialmente para estos 22 días, conferir a la Dirección del Centro la facultad de planificar las vacaciones anuales de todo el personal del Centro y establecer el calendario del mismo, que se expondrá, con una antelación mínima a su disfrute de tres meses y diez días naturales respectivamente a cada uno de los dos períodos.

c).- Un (1) día que determinarán, de común acuerdo, la Dirección y el Comité del Centro preferentemente entre los días 24 y 31 de diciembre; el no elegido se cambiará por un sábado festivo del año.

d).- Un (1) día que determinará el Comité del Centro.

e).- Tres (3) días en la fecha que elija el trabajador discrecionalmente, previo aviso al Servicio con cuarenta y ocho horas de anticipación al disfrute, pudiendo dicho Servicio no aceptar la elección siempre que exista causa que lo justifique.

Los días de libre disposición será obligatorio que el trabajador, antes del 1 de noviembre los tenga disfrutados o en su caso señalados con su Servicio; en caso contrario y

después de esta fecha será el propio Servicio quien acomodará los descansos pendientes de disfrutar.

ARTICULO 10

COMPLEMENTO COMPENSATORIO

Sin perjuicio de lo pactado sobre incremento de días de descanso, y como mejora compensatoria de la obligación de mantener la jornada efectiva en la forma que resulta de la aplicación de los artículos anteriores 8 y 9 se mantiene un Complemento Salarial de cantidad.

La cuantía de este Complemento Salarial de cantidad se fija para todas las Categorías del Centro en de ciento doce mil trescientas diez (112.310) pesetas para el año 1998 y de ciento catorce mil trescientas treinta y dos (114.332) pesetas, para el año 1999 que se abonarán con la nómina del mes de marzo.

En el año 2000 la cuantía de este complemento pasará en su cincuenta por ciento al Salario Base en computo anual y el cincuenta por ciento restante se mantendrá conceptualmente en las mismas condiciones que en los años anteriores con excepción de su cuantía.

ARTICULO 11 PERMISOS RETRIBUIDOS

I. Causas y plazos

1. El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo por alguno de los motivos y durante los períodos siguientes:

1º Fallecimientos:

A) De abuelos, padres, hermanos e hijos consanguíneos y políticos, así como del cónyuge y nietos: **Tres (3) días naturales.**

B) De tíos consanguíneos y políticos: **El día (1) del sepelio.**

2º Enfermedad grave o intervención quirúrgica:

Enfermedad grave o intervención quirúrgica de las personas de la familia a que se refiere el apartado A) del anterior número 1 del presente artículo: **Dos (2) días naturales.**

3º Alumbramiento:

Por nacimiento de hijos: **Tres (3) días laborables.** En el supuesto de que el alumbramiento conlleve cesárea, se concederán los indicados tres días y, además, el día en que se produzca el alta hospitalaria.

4º Matrimonio:

Todo trabajador que contraiga matrimonio, tendrá derecho a un permiso retribuido de **quince días naturales**, siempre que se ponga el hecho de su enlace matrimonial en conocimiento de la Empresa con una antelación mínima de siete (7) días.

5º Deber público:

Por **el tiempo indispensable** en el caso de un deber inexcusable de carácter público y personal hecho a requerimiento de autoridad competente.

6º Reconocimiento médico:

Todo trabajador ante su enfermedad tendrá derecho a asistir a consulta médica por **el tiempo estrictamente necesario**, previa notificación y posterior justificación, del tiempo empleado en la consulta.

7º Funciones representativas:

Por las ausencias que obedezcan al ejercicio de funciones representativas de la Empresa, cuando el trabajador hubiese sido reglamentariamente convocado, dando aviso a su jefe inmediato con la posible antelación y justificando posteriormente la utilización del permiso a tal fin. La Dirección de la Empresa cuidará de hacer compatible el ejercicio de aquellas funciones con el desempeño normal del trabajo, evitando producir trastornos al trabajador que no podrá ser destinado a los relevos entre los cuales no medie un tiempo mínimo de doce horas entre la salida y entrada al trabajo.

8º Casamiento de hijos:

Por el casamiento de hijos: **Un día**, que podrá ser o bien el día del casamiento o el día anterior al mismo.

9º Traslado de domicilio:

Por el traslado de domicilio habitual: el **día del traslado**.

10º Premio por años de servicio:

Un día (1) que se disfrutará el día en que se cumplan las condiciones requeridas en el artículo que se regula este premio. Si dicho día fuera sábado, festivo o de vacaciones, se trasladaría al inmediato anterior o posterior que sea efectivo de trabajo.

11º Licencias sin sueldo

Los trabajadores podrán solicitar para asuntos propios una licencia especial al año sin derecho a retribución, y con una duración máxima ininterrumpida de diez (10) días, que será concedida por la Empresa si las necesidades del Servicio lo permite.

A petición de los trabajadores, la Empresa podrá, conceder otras licencias sin sueldo por tiempo superior cuando libremente lo estime oportuno.

II. Prórrogas

2. Solamente podrán concederse **prórrogas por las tres primeras causas del apartado anterior (I)** siempre que el interesado lo solicite con suficiente antelación. Quedan excluidos de las prórrogas, no obstante lo anterior, los casos de muerte de los tíos. La concesión de la prórroga, salvo en el supuesto de la obligatoria, será siempre a juicio de la Dirección de la Empresa, que podrá o no concederla o hacerlo en todo o en parte, siendo los plazos máximos los siguientes:

a) **Prórroga obligatoria:**

Procede en los casos de alumbramiento, así como en los de fallecimiento y enfermedad grave de los parientes antes indicados, con exclusión de los tíos. Si el trabajador necesitare hacer un desplazamiento por tales causas, se ampliará el permiso en dos **(2) días naturales más**, debiendo pasar a la Empresa aviso telefónico o telegráfico que anuncie el retraso en la incorporación al trabajo.

b) **Prórroga voluntaria:**

Cuando no proceda la prórroga obligatoria a juicio de la Dirección de la Empresa, por **dos (2) días naturales más**.

III. Retribución:

3. Los permisos anteriores, en sus causas y plazos ordinarios y de prórroga obligatoria se retribuirán del mismo modo que las vacaciones anuales.

4. Los períodos de prórroga voluntaria se retribuirán a razón del Salario Base.

5. Las anteriores reglas se refieren a la retribución de los plazos ordinarios y prórrogas obligatorias y en cuanto exclusivamente a los días laborables que comprendan los mismos. Por lo que respecta a las prórrogas voluntarias, serán retribuidas, total o parcialmente, o no retribuidas, atendiendo las circunstancias del caso a juicio de la Dirección de la Empresa.

6. En los casos de enfermedad grave referidos a una misma persona y que sean discontinuos o interrumpidos por alta médica, los permisos solamente se retribuirán cuando no superen las dos veces en el mismo mes, cualesquiera que fuese la duración de cada uno de los mismos.

ARTICULO 12

PERMISOS PARA EXAMENES

1.- Los trabajadores inscritos en Centros Oficiales o legalmente reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, así como los que concurren a oposiciones para ingresar en Cuerpos de Funcionarios Públicos, tendrán derecho a los permisos necesarios, por el tiempo máximo de diez días al año, para concurrir a exámenes o pruebas parciales liberatorias siempre que éstas sean finales y definitivas, pudiendo pedir, a tal fin, la división de sus vacaciones anuales en períodos distintos de los legalmente previstos cuando ello sea compatible con la organización del trabajo en la Empresa.

2. La Dirección de la Empresa, en todo caso, podrá exigir la presentación de los justificantes acreditativos de la concurrencia o participación a dichas pruebas o exámenes a los efectos de la concesión y retribución de estos permisos.

3. Estos permisos serán retribuidos a precio de vacaciones.

ARTICULO 13

PERMISOS PARA LA RENOVACION DE LA LICENCIA DE CONDUCCION

1. Los trabajadores que ostenten la titularidad del permiso oficial de conducir de la Clase C tendrán derecho a permiso para acudir a realizar las pruebas o exámenes necesarios para la renovación de dicho permiso de conducir (Clase C).

2. Los gastos y gestiones administrativas necesarias para la renovación serán a cargo y por cuenta de la Empresa, para lo cual los trabajadores interesados deberán dar aviso a la Empresa con una antelación de dos meses.

3. Estos permisos serán retribuidos con el Salario Base del presente Convenio más la antigüedad.

ARTICULO 14

SALARIO BASE

1. Se mantiene el concepto retributivo establecido en anteriores Convenios Colectivos con la denominación de Salario Base.

2. Para la determinación cuantitativa del Salario Base correspondiente a los años 1.998 y 1999 se aplicarán los porcentajes de incremento del dos coma uno por ciento (2,1%) y del uno coma ocho por ciento (1,8), respectivamente que, para dicho años, se pacta con carácter general para todos los conceptos retributivos.

3. Los importes correspondientes a cada categoría profesional en el presente Convenio, para los años 1.998 y 1999, se especifican en el ANEXO I que se incorporan al Convenio como parte integrante del mismo.

ARTICULO 15

AUMENTOS POR ANTIGUEDAD

1. Se mantiene el sistema de aumentos periódicos por años de servicio consistente en trienios.

2. Los importes correspondientes a cada trienio son los siguientes:

1º Peones y asimilados

De 92 Pesetas para 1998 por día de trabajo.
De 94 Pesetas para 1999 por día de trabajo.

2º Asimilados a Especialistas y Oficiales que no sean de primera

De 97 Pesetas para 1998 por día de trabajo.
De 99 Pesetas para 1999 por día de trabajo.

3º Demás trabajadores

De 102 Pesetas para 1998 por día de trabajo.

De 104 Pesetas para 1999 por día de trabajo.

ARTICULO 16

SALARIO CONVENIO

1. Se mantiene el concepto retributivo de frecuencia mensual denominado SALARIO CONVENIO.

2. Las cantidades que por este concepto corresponden a cada una de las categorías profesionales, quedan concretadas y relacionadas para 1.998 y 1999 en la tabla de Salario Convenio que, como ANEXO II se incorpora al presente Convenio, como parte integrante del mismo.

3. El abono del Salario Convenio se realizará conforme a los importes reflejados por categorías en el ANEXO II y referido a días efectivos de trabajo en el que se han incluido las cantidades que correspondían a la supresión de los conceptos retributivos siguientes: Prima de Asistencia, Prestación Vivienda, Fiestas Locales, O.S.M.E y Premio Compensatorio.

ARTICULO 17

COMPLEMENTO SALARIAL ANUAL (CSA)

Año 1998.

1. Se mantiene este complemento en función exclusivamente de los beneficios del Centro de Puertollano que, como parte de la remuneración total del trabajador, tendrá el carácter de Complemento Salarial Anual (CSA).

2. Este Complemento Salarial Anual se calculará aplicando el uno por ciento (1%) sobre los beneficios brutos que resulten del ejercicio económico de 1997, garantizándose por la Empresa, en todo caso, un mínimo de treinta y seis mil (36.000) pesetas anuales. Los beneficios a que se refiere los anteriores apartados serán los del ejercicio económico, antes de impuestos.

3. Dicho Complemento Salarial Anual (CSA), o en su caso, el mínimo garantizado (36.000) pesetas, se distribuirá exclusivamente entre los trabajadores del Centro de Puertollano de la forma siguiente:

a) - Un cincuenta por ciento (50%) de la cantidad resultante de lo pactado en el apartado dos se distribuirá en partes iguales entre todos los trabajadores.

b) - El restante cincuenta por ciento (50%) se distribuirá en proporción a los días efectivos de trabajo de cada trabajador.

4. La liquidación, que ha quedado cerrada para dicho año 1998, del Complemento Salarial Anual se realizó con el cierre del ejercicio económico del año 1997 y se abonó en el mes de julio del año 1998.

Año 1999.

5. Con efectos del 1 de enero de 1999 se acuerda suprimir íntegramente este Complemento y en consecuencia el artículo que lo regula y que era de aplicación en función exclusivamente de los beneficios del Centro de Puertollano y que, como parte de la remuneración total del trabajador, tenía el carácter de Complemento Salarial Anual (CSA).

6. Por la supresión de este artículo y como compensación se acuerda abonar cincuenta mil pesetas en computo anual en el Salario Base para dicho año y que han quedado incluidas dentro de las tablas salariales del anexo I.

7. Igualmente y como compensación por la supresión de dicho artículo se acuerda abonar de una sola vez y en concepto no consolidable la cantidad máxima de cincuenta y seis mil (56.000) pesetas para cada trabajador que se encontrare en alta en plantilla el 1.01.1999 y proporcionalmente a los días efectivamente trabajados en el año 1998.

ARTICULO 18

COMPLEMENTOS TURNOS ROTATORIOS (C.T.R.)

1. Se mantiene este Complemento para todos aquellos trabajadores que en el año y, al menos durante seis meses diferentes, su régimen habitual de trabajo sea por turnos rotatorios.

2. La cuantía global año de este Complemento de turnos rotatorios (C.T.R.) se fija en cuarenta mil novecientas

sesenta y seis (40.966) pesetas durante el año 1998 y de cuarenta y una mil setecientos tres (41.703) pesetas durante el año 1999, para aquellos que realizan dos turnos rotatorios (mañana o tarde o noche) y en cuarenta y ocho mil trescientas setenta 48.370) pesetas, durante el año 1998, y de cuarenta y nueve mil doscientas cuarenta y una (49.241) pesetas durante el año 1999 para los que realizan tres turnos rotatorios (mañana, tarde y noche).

3. Este C.T.R. se abonará a partir de la fecha del día siete de agosto (7/VIII), como cantidad global año, a todos los que hayan cumplido o sucesivamente vayan cumpliendo la condición expuesta en el apartado 1 de este artículo.

ARTICULO 19

COMPLEMENTO JORNADA PARTIDA (C.J.P.)

1. Se mantiene este Complemento para todos aquellos trabajadores que desarrollen su jornada conforme se especifica en el artículo 8.V, punto 9 a).

2. La cuantía queda fijada, para los años 1998 y 1999 en trescientas cincuenta y siete (357) pesetas y trescientas sesenta y tres (363) pesetas, respectivamente, por día efectivo de trabajo en régimen de jornada partida, excluyéndose por tanto su abono en pagas extraordinarias, permisos retribuidos, vacaciones, promedios o cualquier otro concepto que no sea el propio del sistema.

3. El abono de este C.J.P. se realizará mensualmente en función de los días del mes en el que cada trabajador haya estado en el régimen de jornada partida.

ARTICULO 20

COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD.

1. Se abonará este complemento a todos aquellos trabajadores que desarrollen su jornada laboral en el tercer relevo y como trabajo nocturno dentro de los relevos pactados entre las 22,00 horas y las 6,00 horas.

2. La cuantía del complemento al que se hace referencia como trabajo nocturno será, para cada trabajador:

Para los años 1998 y 1999, la especificada en la tabla del Anexo III. Dicha cuantía se abonará por día efectivamente trabajado como trabajo nocturno, sin que este concepto intervenga en promedio alguno por lo que no se abonará en los días de vacaciones, sábados, permisos retribuidos (excepto los de ausencia sindical), día de exceso de jornada y pagas extraordinarias de junio y diciembre.

ARTICULO 21

REGIMEN DE INCENTIVOS

1. El régimen de primas ya existente seguirá manteniéndose, y por tanto, seguirá percibiéndose la Prima con idéntica cuantía y el mismo carácter de provisionalidad que en la actualidad.

2. Las cuantías mínimas garantizadas al 100% que para cada categoría profesional corresponde por este concepto, son las que como ANEXO IV figuran en el presente Convenio como parte integrante del mismo.

ARTICULO 22

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

I.

JUNIO Y DICIEMBRE

1. Las Gratificaciones Extraordinarias Establecidas en el Artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo), se devengarán en las fechas de los días veintidós de Junio (22.VI) y siete de Diciembre (7.XII).

2. Las cuantías que para dichas dos gratificaciones vienen fijadas en el citado artículo pasan a ser para todo el personal de veinticinco (25) días de salario calculados de la misma forma que la retribución de la vacación anual.

3. No obstante lo pactado con carácter general sobre absorción en el presente Convenio (Art. 7), el incremento de cuatro días en las gratificaciones extraordinarias que se pactan en el anterior número 2 no será absorbible en el supuesto

de que por disposición oficial de carácter imperativo se incrementase el mínimo obligatorio de retribución de las gratificaciones extraordinarias legales, por encima de los actuales veintiún (21) días de salario.

4. Al igual que los días de vacaciones estas gratificaciones extraordinarias se calcularán a efectos de su abono interviniendo únicamente los conceptos siguientes:

a) Salario Base: El precio día. Para el personal Técnico Titulado y Técnico no Titulado su cuantía se calculará con el importe mensual dividido entre veinticinco (25).

b) Salario Convenio: El precio día se calculará con su cuantía mensual dividida entre veinticinco(25).

c) Incentivo: Para las vacaciones se aplicará el porcentaje del mes de su disfrute y para las Gratificaciones Extraordinarias se aplicará el porcentaje del mes anterior a la fecha de su abono.

d) Antigüedad: Cada trabajador, en la fecha de su abono, percibirá los trienios que le correspondan.

e) Percepción Voluntaria: Quien la tuviere percibirá la cantidad que le corresponda conforme a la cuantía de las mensualidades anteriores.

ARTICULO 23

TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS

1. Para todo lo relacionado con los trabajos en domingos y festivos se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

2. A los operarios que efectúen su trabajo en domingos y festivos se les abonará para el año 1998 la cantidad compensatoria de mil trescientas treinta (1.330) pesetas y para el año 1999 la cantidad compensatoria de mil trescientas cincuenta y cuatro (1.354) pesetas.

ARTICULO 24

COMPENSACION ESPECIAL

1. A todo el personal que trabaje entre las veintidós (22) horas de los días veinticuatro y treinta y uno de Diciembre (24-31-XII) y las seis (6) horas de los respectivos

días siguientes se les abonará, en concepto de **compensación extraordinaria** la cantidad de diez mil doscientas treinta (10.230) pesetas durante el año 1998 y de diez mil cuatrocientas catorce (10.414) pesetas durante el año 1999.

ARTICULO 25

PREMIO POR AÑOS DE SERVICIO

1. A todos los trabajadores que cumplan durante los años 1998, 1999 y 2000, las condiciones que a continuación se indican se les abonará en concepto de Premio por Años de Servicio en la Empresa lo siguiente:

a) Al cumplir veinte (20) años: Cuarenta mil (40.000) pesetas para 1998 y cuarenta y dos mil (42.000) pesetas para los años 1999 y 2000 y diploma acreditativo.

b) Al cumplir veinticinco (25) años: Sesenta mil (60.000) pesetas para 1998 y sesenta y tres mil (63.000) pesetas para los años 1999 y 2000 y diploma acreditativo.

2. No tendrán derecho a estos Premios los que hayan sido sancionados por falta muy grave dentro de los seis meses anteriores a la fecha de cumplimiento de dichos años.

3. Las cantidades dinerarias antes indicadas se abonarán en la nómina del mes en que se cumplan las condiciones de los años de Servicio.

ARTICULO 26

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS POR ACCIDENTE LABORAL

1. Al trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal por accidente laboral se le concederá una ayuda económica en las siguientes condiciones:

1ª - La ayuda económica comenzará a percibirse desde el día siguiente al en que ocurrió el accidente laboral y continuará percibiéndose hasta la extinción de la situación de incapacidad temporal por agotamiento del plazo o por cualquier otra causa.

2ª - En el supuesto de que el trabajador accidentado fuese dado de alta médica y después de reincorporarse

al trabajo se produjese una nueva baja y como consecuencia del accidente anteriormente sufrido, pasando nuevamente a la situación de incapacidad temporal, comenzará a percibir la citada ayuda económica desde el día siguiente al de la nueva baja siempre y cuando ésta tuviera lugar dentro del plazo establecido para la incapacidad temporal computado desde la fecha de la primera baja por el accidente.

3ª - La cuantía económica de la ayuda consistirá en el abono de una cantidad igual al cien por cien (100%) de la diferencia entre lo que efectivamente venía percibiendo en su totalidad el trabajador antes del accidente y lo que perciba por el concepto de subsidio por incapacidad temporal.

4ª - A los efectos de la determinación cuantitativa de lo que venía percibiendo el trabajador, a que se refiere la condición anterior, se computarán todas las mismas percepciones del mes en que ocurrió el accidente que sirven de base para el cálculo de la nómina como si estuviera realizando su trabajo. En el supuesto de percibirse cantidades superiores al 100% anual, se regularizará en la nómina correspondiente a la paga extraordinaria del mes de diciembre.

ARTICULO 26

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS POR ENFERMEDAD

I.-

1. Se acuerda mantener el sistema del Fondo Asistencial creado por el Convenio de 1982 con la finalidad de establecer ayudas económicas complementarias de las prestaciones o subsidios instituidos por la Seguridad Social para situaciones de Incapacidad Temporal por enfermedad común y accidente no laboral.

2. El sistema del Fondo Asistencial seguirá constituyéndose por las aportaciones de la Empresa y de los trabajadores afiliados al mismo en la forma y condiciones establecidas en el Reglamento del Fondo Asistencial aprobado por el Comité y la Dirección del Centro.

3. La pertenencia al Fondo Asistencial será absolutamente voluntaria para los trabajadores, y quienes deseen

disfrutar de los beneficios o ayudas del mismo, deberán tener cubierto un período de carencia de acuerdo con las normas que lo regulan.

ARTICULO 27

RECONOCIMIENTOS MEDICOS

1. Todo trabajador está obligado a someterse a los reconocimientos médicos de acuerdo con lo establecido sobre el particular en las disposiciones legalmente aplicables.

2. Para el cumplimiento de dicha obligación, en el lugar designado por la Dirección de la Empresa, se conviene el que los trabajadores podrán optar entre presentarse a reconocimiento médico dentro de la jornada de trabajo, para lo cual tendrán permiso por el tiempo que sea indispensable para el mismo, o hacerlo fuera de la jornada laboral en cuyo caso se les abonará, como compensación, una cantidad equivalente al importe de los dos tercios (2/3) de una unidad de vacaciones valorada de igual forma que las vacaciones retribuidas.

3. Los trabajadores residentes en localidad distinta de Puertollano que opten por presentarse a efectuar el reconocimiento médico fuera de la jornada laboral tendrán derecho a que se les abone, como compensación, una cantidad equivalente a una unidad de vacaciones valorada de igual forma que las vacaciones retribuidas.

ARTICULO 28**FORMACION PROFESIONAL**

1. En materia de formación profesional se estará a lo previsto en la legislación vigente.

ARTICULO 29**SUMINISTRO DE CARBON****I. A) Suministro mínimo o reglamentario**

1. Todo el personal en activo en el que concurra la condición de ser cabeza de familia, tendrá derecho al suministro de carbón en especie en la clase de carbón térmico y en la cuantía de trescientos veintinueve kilogramos (329 Kgs) durante todos los meses del año.

2. Con la entrega de dicha clase y cuantía se tiene por cumplida la obligación establecida en el Art. 129 de la Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón (Orden 29 de Enero de 1973) y Laudo Arbitral que la sustituye, así como de su correspondiente en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa por el que se reconvirtió a la clase de galletilla de antracita y a la cantidad de ciento ochenta kilogramos (180 Kgs), durante todos los meses del año, la clase y cantidad del suministro de carbón a que se refiere el precitado artículo.

3. Los trabajadores que lo deseen podrán optar entre la dotación en especie de los 180 kg de galletilla de antracita o su equivalente en metálico al precio oficial de venta, sin más requisitos que comunicarlo a la empresa.

II. B) Suministro mejorado o extrarreglamentario

3. Se suprimen y por tanto quedan sin efecto los suministros de carbón que, por mejora de convenios anteriores o cualesquiera otras causas, venga percibiendo el personal en cuantías superiores a la mínima reglamentaria, por lo que la Empresa sólo queda obligada a entregar y el trabajador sólo tendrá derecho a recibir el suministro mínimo o reglamentario según lo convenido en el apartado I de este mismo artículo.

III. C) Vigencia del artículo

5. El presente artículo mantendrá su vigencia hasta la fecha en que se publique en el Boletín Oficial del Estado (B.O.E) la disposición legal que regule los acuerdos adoptados sobre el mismo, monetizándose en consecuencia el citado suministro. En dicho momento se reunirá la Comisión Paritaria para determinar la denominación del concepto y la cuantía que corresponda conforme a lo que se venga abonando en la fecha en que se produzca la publicación.

ARTICULO 30

PRENDAS DE TRABAJO

1. Sin perjuicio de lo dispuesto sobre el particular en las disposiciones vigentes se facilitará al personal que se indica, y con la duración que también se menciona, las siguientes prendas de trabajo:

a) - **Botas.**- A todo el personal obrero: un par de botas al año.

b) - **Chaqueta.**- Una cada año.

c) - **Pantalón y camisa.**- Una prenda cada año.

d) - **Mono.**- En defecto de pantalón y chaqueta: uno cada año.

e) - **Chaquetón de invierno o mono de invierno.**- Un chaquetón de invierno cada 2 años para el personal obrero de Mantenimiento, Lavadero, Voladura y Peones de Vertedero.

El resto del personal de la plantilla la frecuencia será de cuatro (4) años.

El personal obrero de los Servicios antes citados podrá sustituir el chaquetón por un mono de invierno, en tal caso la frecuencia de las entregas será de tres años.

Los períodos de tiempo para esta ropa de trabajo se entienden por años naturales y a título individual, contados desde la última entrega independientemente cual fuera la causa de su entrega.

Igualmente se acuerda que dicho chaquetón o mono podrá reponerse solamente en los casos de deterioro justificado y aceptado por el Jefe de Servicio, y previa entrega del usado en Almacén.

f) - **Ropa interior.**- Una vez al año para el personal que en el invierno desarrolle la mayoría de su jornada a la intemperie o a aquel que el Jefe del Servicio estime necesario.

g) - **Toallas.**- Dos toallas al año.

2. Los períodos de duración se computarán por años naturales y la entrega de las prendas se hará dentro de los quince (15) primeros días del mes de Enero.

3. Para el personal de nuevo ingreso los períodos de duración se computarán desde el primer día del trimestre natural en que se haya producido el ingreso.

ARTICULO 31

MEJORAS SOCIALES

1. La Empresa seguirá aportando, durante el año 1998, la cantidad de CUATRO MILLONES SEISCIENTAS MIL (4.600.000) PESETAS, para que, por parte de una Comisión que la integrarán la Dirección y una representación del Comité del Centro, adjudique el destino social de dicha cantidad.

Para el año 1999, esta cantidad una vez homogeneizada, queda establecida en CUATRO MILLONES DOSCIENTAS MIL (4.200.000) PESETAS. Para años sucesivos la cantidad antes indicada igualmente quedará homogeneizada en función de la plantilla inicial de cada año.

2. Para el año 1998 y una vez consolidada la subvención que la Empresa aportó al Grupo Empresa, siendo esta la correspondiente al ejercicio 1.993 con el incremento de UN MILLON SEISCIENTAS SEIS MIL PESETAS (1.606.000) como consecuencia de los acuerdos llevados a cabo durante el año 1.994 queda totalmente liquidada y saldada con la aportación que al 31.12.1998 se ha realizado al Grupo Empresa.

Para el año 1999 y una vez homogeneizada esta cantidad con la plantilla del Centro queda con un importe total de cinco millones ochocientas mil (5.800.000) pesetas, que la

Empresa aportará al Grupo Empresa. Para años sucesivos esta cantidad se homogeneizará en función de la plantillas iniciales de cada año.

La cantidad total resultante, al igual que años anteriores se gestionará íntegramente por la Directiva del Grupo Empresa de ENCASUR-Puertollano en favor de sus socios.

3. La Empresa mantendrá la cobertura del actual seguro de accidentes de trabajo para el personal en alta en plantilla hasta la cuantía de un millón quinientas mil (1.500.000) pesetas.

4. Como consecuencia de los acuerdos del Convenio Colectivo de 1996-1997 los vales que sustituyen a la prestación de economato se suprimen definitivamente y en con ello se tiene por cumplida la obligación impuesta legalmente.

ARTICULO 32

SEGURIDAD E HIGIENE

1. En la prevención de la siniestralidad por accidentes de trabajo y en el mejoramiento de las condiciones de higiene se continuará poniendo el máximo interés y, a tal fin, se acuerda:

1º- La Dirección de la Empresa, dentro de sus posibilidades, potenciará las medidas preventivas de accidentes y cuidará de la formación del personal en todo lo referente a seguridad e higiene en el trabajo.

2º- El personal pondrá especial cuidado en el cumplimiento tanto de las normas vigentes en esta materia como de las instrucciones y órdenes dictadas por los Mandos y la Dirección de la Empresa.

ARTICULO 33**AUSENCIAS POR FUNCIONES REPRESENTATIVAS****I. Miembros del Comité de Centro Minero**

1. Los miembros del Comité de Centro Minero dispondrán de un crédito de tres días (3) días mensuales para ausentarse de su trabajo por los siguientes motivos:

1º - Asistencia a toda clase de reuniones en la Empresa (Comité de Centro Minero, Comité de Seguridad e Higiene, etc.) salvo que se celebraran a petición de la Dirección de la Empresa.

2º - Realización de toda clase de gestiones siempre que las mismas fuesen consecuencia de acuerdos adoptados en los Comités y Juntas de Empresa, quedando excluidas las que se realicen a instancias o previo acuerdo con la Dirección de la Empresa.

3º - En el caso de que un miembro del Comité de Centro Minero perteneciera a una Central Sindical podrá utilizar, en todo o en parte, el crédito de las treinta horas para asistencia a actos, reuniones, asambleas, etc., etc., a las que precisamente por su calidad de miembros del Comité fuese oficialmente citado.

II. Cargos Sindicales

2. Los miembros del Comité de Centro Minero que, al mismo tiempo ostenten cargos en una Central Sindical, podrán disponer de un crédito suplementario de horas para el desempeño de los mismos en las siguientes condiciones:

1ª - Que la finalidad de la utilización del crédito sea la de asistir a actos, reuniones, asambleas, etc., a las que precisamente por razón de su cargo, sea reglamentariamente convocado.

2ª - Que el crédito suplementario sólo será otorgable cuando se tenga agotado el crédito ordinario personal a que se refiere el anterior número uno.

3ª - El crédito suplementario se otorgará acumulando el cargo sindical beneficiario del mismo las horas que fuesen necesarias previa su detracción del crédito ordinario correspondiente al de otro miembro del Comité al que, en ningún caso, le podrán ser detraídas más del cincuenta por ciento (50%) de las horas de su correspondiente crédito. A los anteriores efectos, el cargo sindical beneficiario de la acumulación habrá de designar previamente el miembro del Comité a quién habrá de aplicarse detracción, habrá de hacerse para un período no inferior a un mes y será comunicada la Dirección de la Empresa.

ARTICULO 34

CUOTA SINDICAL

1. La empresa asume la gestión de cobro de la cuota sindical mediante el descuento del importe de la misma en la liquidación o nómina mensual del trabajador afiliado.

2. El trabajador a quien interese se practique por la Empresa el cobro de la cuota sindical deberá remitir a la Dirección de la misma un escrito, debidamente fechado y firmado, en el que expresará con claridad su autorización a la Empresa para efectuar el correspondiente descuento en su liquidación mensual, la Central o Sindicato al que pertenece y la cuantía de la cuota a detraer, así como la designación de la entidad bancaria y número de cuenta en la misma de la Central Sindical a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

3. La Empresa, una vez recibida la orden de descuento, practicará el mismo en todas las liquidaciones mensuales salvo comunicación expresa y escrita en contrario que deberá efectuarse con quince días, al menos, de antelación respecto de la fecha en que se practica la liquidación mensual de salarios.

ARTICULO 35

SUBVENCIONES

I - Al Comité de Centro Minero

1. Con la finalidad de cubrir los gastos que se causen por desplazamientos del Comité de Centro Minero para asistencia a las reuniones del mismo, la Dirección de la Empresa entregará al Comité, durante el año 1.998, la cantidad de DOSCIENTAS NOVENTA Y TRES MIL (293.000) PESETAS ANUALES que se abonarán en mensualidades vencidas.

Para el año 1999 esta cantidad será de CIENTO OCHENTA MIL (180.000) PESETAS ANUALES que se abonarán de la misma forma que el año anterior. Para años sucesivos la cantidad antes indicada se homogeneizará en función de la plantilla inicial de cada año en el Centro.

II - A las Secciones Sindicales

2. La Empresa subvencionará, durante el año 1.998, a las Secciones Sindicales que existen legalmente constituidas con la cantidad total de DOSCIENTAS NUEVE MIL TRESCIENTAS CINCUENTA (209.350 pta/año).

Para el año 1999 dicha cantidad global año queda establecida en CIEN MIL (100.000) PESETAS. Para años sucesivos dicha cantidad se homogeneizará en función de la plantilla inicial del año en el Centro.

ARTICULO 36

EXTINCION FORZOSA DE CONTRATOS DE TRABAJO CON AMORTIZACION DE VACANTES

I -

Régimen de extinción de contratos.

Las incertidumbres que siguen existiendo en el momento actual sobre las perspectivas futuras del Centro Minero, que pueden dañar gravemente la producción, obligan racionalmente a la adopción de medidas previsoras que puedan cortar, o al menos disminuir, las graves consecuencias, económicas y sociales, que ello puede comportar en relación con el dimensionamiento de la plantilla.

Dichas extinciones de contrato se llevarán a efecto conforme a lo que seguidamente se pacta.

II - Extinción Forzosa (65) años.

1. La Representación de la Dirección de la Empresa y todos los Representantes de las Centrales Sindicales que integran la Representación del Personal en la Comisión Negociadora, designada por el Comité de Centro Minero, consideran que con la finalidad de garantizar la viabilidad del Centro minero es de necesidad la continuación del régimen de extinción de contratos de trabajo, con amortización de vacantes, por cumplimiento de la edad de sesenta y cinco años (65 años), que fue pactado en los anteriores Convenios.

2. Ambas Representaciones, en consecuencia con lo antes convenido, acuerdan mantener durante la vigencia del Convenio el anterior pacto sobre extinción forzosa de contratos por cumplimiento de la edad de sesenta y cinco (65) años y conforme a las mismas anteriores normas que seguidamente se reproducen:

1ª) Quedarán extinguidos automáticamente a la fecha de la firma del presente Convenio los contratos de trabajo de todos aquellos trabajadores que, a dicha fecha, tengan cumplidos los sesenta y cinco años de edad.

2ª) Se extinguirán también, al cumplirse los sesenta y cinco años, los contratos de trabajo de todos aquellos trabajadores que durante la vigencia del presente Convenio cumplan dicha edad.

3ª) La citada edad de jubilación forzosa (65) años se entiende referida a la edad jubilable resultante de la aplicación de los coeficientes reductores de edad establecidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

4ª) De la extinción y jubilación forzosa anteriormente pactada quedarán excluidos, única y exclusivamente, los trabajadores que al cumplir los sesenta y cinco años de edad jubilable no tengan completado el período mínimo de cotización para poder causar derecho al percibo de la pertinente pensión de jubilación.

ARTICULO 37**DISMINUCION DE CAPACIDAD**

Al trabajador que le sea oficialmente declarada una minusvalía por accidente laboral o enfermedad profesional que no sea constitutiva de incapacidad permanente total, se le destinará, cuando existiera, a puesto compatible con su disminución de capacidad, previa consulta con el Comité de Seguridad e Higiene, respetándosele las retribuciones medias que vinieran percibiéndose, salvo en el caso de que sea el propio trabajador quien solicite el cambio de puesto.

ARTICULO 38**COMPENSACION POR BAJA DEFINITIVA EN PLANTILLA**

Como consecuencia de los acuerdos para 1997 de simplificación de la nómina se suprimieron las Gratificaciones Extraordinarias de 1º de Mayo y de 1º de Septiembre.

Esta supresión se realizó incorporando proporcionalmente al Salario Base de 1997 la cuantía anual que correspondía al devengo del año 1997, quedando como resto de su liquidación las cuantías devengadas de mayo a diciembre y de septiembre a diciembre ambas correspondientes al ejercicio de 1996.

Con las antes citadas cuantías devengadas y no abonadas de 1996, se acordó crear para 1997 un Complemento por Baja Definitiva en Plantilla y cuyas cuantías por categorías para el año 1998 Y 1999 son las que se indican en el ANEXO V.

Dicho Complemento se abonará únicamente cuando se produzca la Baja Definitiva en la Plantilla del Centro por cualquier causa y a la que solo tendrán derecho los trabajadores que figuraban en alta en plantilla en la fecha del uno de enero de mil novecientos noventa y siete (1.01.1997).

DISPOSICION ADICIONAL UNICA**CLASIFICACION O ESTRUCTURA PROFESIONAL Y ASCENSOS**

Se acuerda acompañar como parte inseparable del presente Convenio Colectivo el Acuerdo adjunto referido a la Clasificación o Estructura Profesional y Ascensos que será de aplicación en el Centro de Puertollano y hasta tanto en cuanto no sea modificada por acuerdo pactado en otro Convenio Colectivo.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA

VINCULACION A LA TOTALIDAD

1. Los acuerdos pactados en el presente Convenio constituyen un conjunto orgánico de carácter unitario e indivisible. Las partes quedan obligadas al cumplimiento del mismo en su totalidad.

2. Como consecuencia de la unidad orgánica total del Convenio se pacta el que si por la jurisdicción competente se aprecie la existencia de anomalías o defectos y se acordase la subsanación de los mismos, quedará sin eficacia el Convenio en su totalidad cuando dichas anomalías fueran sustanciales y la subsanación de las mismas alterase fundamentalmente el contenido del Convenio, si, por no producirse dicha alteración fundamental, se procediera a la subsanación acordada, podrán revisarse cualesquiera otras cláusulas del Convenio que, directa o indirectamente, se vieran afectadas por la subsanación de los defectos.

3. A los efectos de la presente disposición se considera, en todo caso, que altera fundamentalmente el contenido del Convenio las supuestas anomalías o defectos que se refieran a las materias retributivas o económicas, así como a las de jornada y vacaciones.

SEGUNDA

DERECHO SUPLETORIO

1. A todos los efectos, y para todo cuanto no esté regulado expresamente en este Convenio, será de aplicación lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, así como en el Estatuto del Minero (Real Decreto 3.255/1983, de 21 de

diciembre) y la Resolución de 28 de marzo de 1996 por la que aprueba el Laudo Arbitral para la Minería del Carbón.

TERCERA

COMISION PARITARIA

1. Se constituirá una Comisión Paritaria que la integrarán como Vocales Titulares, tres representantes de cada una de las partes que serán elegidos de entre los que formaron parte como titulares o, en su defecto, como suplentes de la Comisión Negociadora del Convenio. Se nombrarán también Vocales Suplentes de los titulares que, a ser posible, serán en número igual al de estos últimos, en cuyo caso la sustitución, salvo circunstancias justificadas, será nominativa o personal respecto de cada uno de los Vocales Titulares.

2. Podrá ser acordado por la Comisión Paritaria el nombramiento de un Presidente de la misma quien, en su caso, será designado por acuerdo unánime de los Vocales de la Comisión Paritaria los que podrán elegir a persona ajena a la Empresa, siempre que sea de reconocida idoneidad y competencia, o establecer una presidencia rotativa entre ambas representaciones con la única condición de que la rotación habrá de hacerse, como mínimo, cada tres meses que se computarán a partir de la misma fecha de constitución de la Comisión Paritaria, estableciéndose por insaculación la primera designación. El Presidente, cuando sea persona ajena a la Empresa, tendrá voz pero no voto.

3. También podrá acordarse por unanimidad la designación de un Secretario por elección entre los Vocales Titulares de la Comisión Negociadora Paritaria. El Secretario, que dará fe de las actas, no tendrá voz ni voto en el caso de que no reuniese la condición de Vocal de la Comisión Paritaria.

4. La Comisión Paritaria se reunirá cuando hubiera necesidad de tratar sobre las cuestiones que se le presenten para su conocimiento y deliberación. De cada reunión se levantará acta que firmará, en todo caso, uno, cuando menos, de los Vocales integrantes de cada una de ambas representaciones, siendo también suscrita, en su caso, por el Presidente y Secretario.

5. La Comisión Paritaria entenderá en todas aquellas cuestiones de carácter general que se deriven de la aplicación del Convenio y, también, con igual carácter de

generalidad, de la interpretación del mismo, así como de todas aquellas materias y cuestiones en las que su intervención sea preceptiva o necesaria conforme a lo legalmente dispuesto o a lo pactado en este Convenio.

6. Solamente están legitimados para plantear ante la Comisión Paritaria cuestiones derivadas de la aplicación del Convenio o interpretación del mismo el Comité de Centro Minero y la representación legal de la Dirección de la Empresa. Los trabajadores que tengan interés directo en la aplicación e interpretación de alguna cuestión concreta relacionada con el Convenio habrán de solicitarlo del Comité de Centro Minero y éste, en el caso de tratarse de cuestiones de carácter general, formulará ante la Comisión Paritaria la correspondiente petición.

7. Las cuestiones planteadas en el seno de esta Comisión Paritaria se resolverán, en el supuesto de discrepancia, por el voto favorable de al menos cinco de sus miembros.

8. Los acuerdos firmes y definitivos de la Comisión Paritaria formarán parte integrante del Convenio, siendo obligatorio su cumplimiento para las partes.

9. La Comisión Paritaria actuará sin invadir en ningún momento las atribuciones de la Dirección de la Empresa, así como tampoco las conferidas al Comité de Centro Minero por la legislación vigente.

AMBAS PARTES, EN LAS REPRESENTACIONES QUE OSTENTAN Y EN SEÑAL DE ABSOLUTA CONFORMIDAD CON EL TOTAL CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO QUE PRECEDE, CONSTITUIDO POR TREINTA Y OCHO ARTICULOS, UNA DISPOSICION ADICIONAL UNICA, TRES DISPOSICIONES FINALES Y CINCO ANEXOS, FIRMAN DICHO TEXTO, POR CUADRUPLICADO EJEMPLAR, EN PUERTOLLANO (CIUDAD REAL) Y EN LA FECHA DEL DIA 25 DE MARZO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y NUEVE.

En nombre y representación de la Dirección de Empresa:

Fdo: D. Luis M. MARIN MARTINEZ Fdo:D. Miguel COLOMO GOMEZ

En nombre y representación de Comité Centro Minero:

Fdo: D. Juan A. CORONADO CANO Fdo: D. Antonio UREÑA ESCOBAR

Fdo: D. Reyes DIAZ GOMEZ Fdo: D. Luis MOLINA CARRASCO

Fdo: D. Jesús ABENOJAR JURADO Fdo: D. Angel RODRIGUEZ DIAZ

Fdo: D. Juan M. MOZOS LOPEZ Fdo: D. José FERRER GUTIERREZ

Fdo: D. Angel L. SANCHEZ GIMENEZ