

I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y TURISMO

RESOLUCIÓN de 7 de marzo de 2018, de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Minerales y Productos Derivados, S.A. (Mina Moscona y Mina Emilio), en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Deliberadora del convenio colectivo de la empresa Minerales y Productos Derivados, S.A. (Mina Moscona y Mina Emilio) (expediente C-013/2018, código 33000861011978), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 19 de febrero de 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 14 de agosto de 2015, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 7 de marzo de 2018.—El Consejero de Empleo, Industria y Turismo.—P.D. autorizada en Resolución de 14-8-2015, publicada en el BOPA núm. 191, de 18-VIII-2015.—El Director General de Trabajo.—Cód. 2018-03150.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS CENTROS MINA "MOSCONA" Y MINA "EMILIO", DEPENDIENTES DE LA SOCIEDAD "MINERALES Y PRODUCTOS DERIVADOS, S.A."

En Villabona, siendo las doce horas del día diecinueve de febrero de dos mil dieciocho, se reúnen en la sala de juntas, de la oficina sita en la c/ La Estación s/n, de Villabona, perteneciente a la entidad arriba mencionada, los señores que más abajo se relacionan, componentes de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, que a nivel de Empresa y Centros de Trabajo citados se pretende establecer, en sustitución del Convenio cuya vigencia finalizaba el día 31 de diciembre de 2017.

Representantes de la empresa	Delegados personal de la empresa.
D. Humberto Alvarez.	D. Isidro Gonzalez Gonzalez.
D. Carlos Ugarte	Tundidor. D. Iván García García
	D. Víctor Manuel Iglesias Gonzalez.
	D. Sabino Fernández Espiniella.
	D. José Joaquín Argüelles Martínez.
	D. Vicente Fernandez Espiniella

En virtud de las deliberaciones llevadas a cabo, con el acuerdo unánime de las partes, se establece el texto del Convenio Colectivo de Trabajo que seguidamente se inserta.

Artículo preliminar.—*Partes negociadoras.*

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y concertado entre la empresa Minerales y Productos Derivados, S.A. y los representantes de los trabajadores de los Centros de trabajo de Mina "Moscona" y Mina "Emilio", estando compuestas las comisiones negociadoras por los siguientes:

Representantes de la Empresa:

- D. Humberto Álvarez.
- D. Carlos Ugarte Tundidor.

Delegados de Personal de la Empresa:

- D. Víctor Manuel Iglesias González.
- D. Iván García García.



D. Isidro González González.
D. Sabino Fernández Espiniella.
D. José Joaquín Argüelles Martínez.
D. Vicente Fernández Espiniella

Capítulo I

Artículo 1.—*Ámbito territorial.*

El presente Convenio se establece a nivel de Empresa, y es de obligatoria aplicación a todos los Centros de Trabajo dependientes de la Oficina Administrativa de la Sociedad "Minerales y Productos Derivados, S.A", sita en Villabona, calle La Estación s/n.

Artículo 2.—*Ámbito funcional.*

El Convenio obliga a los Centros de Trabajo antes mencionados, dedicados a la explotación de espato-flúor, que se rigen por la Reglamentación Nacional de Trabajo en Minas de Fosfatos, Azufre, Potasa, Talco y demás explotaciones mineras no comprendidas en otra Reglamentación, aprobada por orden de 30 de junio de 1.948, así como por el Real Decreto 3.255/1.983, de 21 de diciembre, obligando asimismo a las actividades complementarias o procesos auxiliares que se realicen en dichas explotaciones.

Artículo 3.—*Ámbito personal.*

Este Convenio afecta a todos los trabajadores que prestan sus servicios en los Centros de Trabajo antes mencionados, tanto los que integran la actual plantilla, como los de nuevo ingreso que se incorporen a la actividad laboral durante la vigencia de este Convenio, exclusión hecha del personal directivo.

Artículo 4.—*Vigencia y revisión salarial.*

El período de vigencia de este Convenio se fija en tres años, a contar del día 1 de enero de 2018 y cesará su efectividad a partir del 31 de diciembre del año 2020.

Las partes podrán denunciar el presente convenio mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte, que deberá entregarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de efectividad de la denuncia.

Los incrementos salariales serán los siguientes:

1. De enero 2018-31 diciembre 2018

Subida salarial del 1% para todos los conceptos retributivos excepto aquellos conceptos retributivos a los que se les asigne un subida diferente que quedará reflejada en el texto.

1. De enero 2019-31 diciembre 2019

Subida salarial del 0.85% para todos los conceptos retributivos excepto aquellos conceptos retributivos a los que se les asigne un subida diferente que quedará reflejada en el texto

1. Enero 2020-31 diciembre 2020.

Subida salarial de 0.85% para todos los conceptos retributivos excepto aquellos conceptos retributivos a los que se les asigne un subida diferente que quedará reflejada en el texto.

En la paga de febrero de 2018 se pagarán los atrasos correspondientes al mes de enero de 2018.

En la paga de enero de 2019 se pagará en el caso de que proceda la prima del año 2018.

En la paga de enero de 2020 se pagará en el caso de que proceda la prima del año 2019.

En la paga de enero de 2021 se pagará en el caso de que proceda la prima del año 2020.

Capítulo II

Artículo 5.—*Jornada de trabajo.*

La jornada diaria de trabajo será de 7 horas y 10 minutos de presencia, de lunes a viernes inclusive, siendo el tiempo de bocadillo de 20 minutos, que será fijado de común acuerdo entre los mandos y los Delegados de Personal, atendiendo a las necesidades de trabajo.

La dirección de la empresa tiene acuerdos individuales con los trabajadores de la oficina de Villabona para establecer su calendario laboral y jornada de trabajo.

Para el personal administrativo que presta sus servicios en la oficina de Villabona contratado con anterioridad a enero de 2017 la jornada de trabajo será de 8.30 a 16.30. Del 15 de junio al 15 de septiembre la jornada continuada, de 8.30 a 14.30 horas.

Para el personal administrativo que presta sus servicios en la oficina de Villabona contratado con posterioridad a enero de 2017 la jornada de trabajo será de 8.30 a 17.30 de lunes a jueves y de 8.30 a 13.30 los viernes.

Las partes se comprometen a que, sí por necesidades productivas de la empresa debidamente justificadas lo requieren, se negociaría entre ellas un nuevo sistema para el segundo día de descanso al objeto de poder alimentar en debida forma al lavadero de "Mina Ana",



Para cada uno de los sábados de descanso, los trabajadores percibirán una suma equivalente al promedio que resulte de dividir el incentivo que mensualmente cada productor devengue por el número de días laborables habidos en el mes.

Artículo 6.—*Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias que se realicen con motivo de las necesidades de trabajo, estarán sujetas a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7.—*Vacaciones.*

Todo trabajador tiene derecho a un período, no sustituible por compensación económica, de vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

Dicho número de días de vacaciones será, para el personal de nuevo ingreso, el proporcional que les corresponda, conforme a la fecha de su incorporación a la Empresa.

Para el año 2018 el período vacaciones será el comprendido entre el 1 de julio y el 30 de julio para Mina "Emilio" y del 1 de agosto al 30 de agosto para Mina "Moscona", ambos inclusive.

Para años sucesivos los citados centros de trabajo se alternarán en el disfrute de las vacaciones en los meses de julio y agosto, salvo que, necesidades productivas de la Empresa exigieran que el período vacacional coincidiera en un mismo mes.

La empresa y los representantes de los trabajadores, negociarán y acordarán antes del mes de marzo un calendario vacacional para cada centro de trabajo, en el que, además de respetar las normas anteriores señalen la fecha concreta del inicio del período vacacional, así como su finalización, que podrá o no coincidir con el inicio y finalización del mes natural. Del mismo modo en el citado calendario podrán reservar para toda la plantilla días de vacaciones para disfrutarlas en otra época del año.

La retribución correspondiente al período de vacaciones se realizará según promedio, obtenido por cada trabajador durante los tres meses anteriores a dicho período, teniendo los trabajadores derecho a su cobro con antelación al disfrute de las mismas.

En caso de baja por accidente o enfermedad no se disminuirá el número de días que correspondan en concepto de vacaciones.

Los trabajadores que en el momento del disfrute de sus vacaciones se encuentren de baja por enfermedad o accidente, las disfrutarán al reintegrarse a su puesto de trabajo.

En caso de baja por enfermedad durante el período de vacaciones la parte pendiente de las mismas, se disfrutará a partir de la fecha de alta.

El derecho al disfrute de las vacaciones caducará cada año natural. No obstante, en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado

Artículo 8.—*Permisos retribuidos.*

El trabajador avisando con la debida antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar al trabajo sin pérdida de remuneraciones, por alguna de las siguientes causas:

1. Por el tiempo de dieciséis días naturales en caso de matrimonio.

2. Dos días en los casos de nacimiento de hijo por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Los días por hospitalización, previo aviso, podrán ser utilizados a elección del trabajador mientras persista la baja médica.

3. Un día por traslado de domicilio habitual.

La retribución de estos permisos se hará en base al promedio de los últimos noventa días trabajados.

Los miembros de una pareja de hecho registrada, tendrán la misma consideración que los miembros de los matrimonios civiles para el disfrute de los permisos retribuidos.

4. La empresa facilitará que el trabajador recupere la jornada que justificadamente pierda para asistir a consulta médica.

Artículo 9.—*Permisos no retribuidos.*

Con independencia de las licencias pactadas en el artículo anterior, los trabajadores podrán disponer de tres días de permiso no retribuido en computo anual, quedando sujeto el disfrute de tales permisos no retribuidos a la observancia de las siguientes normas:

1. El trabajador que desee disfrutar de un día de permiso no retribuido deberá avisar a la Dirección de la Empresa, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.



2. En un mismo día no podrán acogerse más de tres trabajadores al disfrute de tales permisos. En el supuesto de que para un mismo día excedieran de tres las peticiones de disfrute de permisos no retribuidos, la Dirección, de acuerdo a criterios de organización de trabajo, decidirá qué tres trabajadores podrán disfrutar ese día de permiso.

Artículo 10.—*Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.*

Se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación sobre prevención de riesgos laborales, disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, en el Reglamento de Policía Minera y en el Real Decreto 3.255/1.983 de 21 de diciembre.

Artículo 11.—*Prendas de trabajo.*

La Empresa dotará a los trabajadores, sin cargo alguno para éstos, de las siguientes prendas de trabajo: dos monos o buzos, dos pares de botas de goma, con punteras de seguridad, para el personal de interior, y para los de exterior, un par de botas de goma y otro de seguridad de cuero. En casos excepcionales y debidamente justificados, la Empresa proporcionará un tercer par de botas.

En cuanto a los guantes, la Empresa facilitará mensualmente un máximo de un par a los barrenistas y resto de personal, siempre que los consuman, y dos pares a los ayudantes, salvo en casos excepcionales en que facilitará los necesarios.

La empresa facilitará anualmente a cada trabajador dos toallas de baño y tres litros de gel.

Cada dos años la empresa facilitará un chaleco.

Por lo que respecta al resto de las prendas de protección y seguridad en el trabajo, se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 12.—*Salidas y dietas.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, que tuvieren que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en que radique su Centro de Trabajo, disfrutarán sobre el salario de las siguientes dietas:

- a) Pernoctando: Una dieta mínima de 37.73 €/día.
- b) No pernoctando: Una dieta de 18.84 €/día.

Tales dietas podrán ser sustituidas de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, o trabajadores afectados, mediante el abono por aquella de todos los gastos de viaje o desplazamiento.

Cuando la empresa requiera el traslado de un trabajador con su vehículo abonará un plus de distancia de 0.2684 €/Km.

Capítulo III

Artículo 13.—*Jubilación.*

La edad de referencia para acceder a la jubilación será la establecida en la legislación vigente.

A la edad de referencia establecida en la legislación vigente para la jubilación o a la que resulte equivalente por aplicación de los coeficientes reductores, la jubilación será obligatoria para todos los trabajadores siempre y cuando al cumplir dicha edad tengan derecho a cualquier tipo de pensión.

Previo acuerdo con la empresa, podrán acceder al sistema de jubilación parcial, mientras dicho régimen legal esté vigente y no sea modificado, el personal que no tenga reconocido coeficiente reductor de la edad de jubilación por el régimen de la minería, esto es, el personal de Administración y del Departamento de Geología, siempre que tengan 61 años de edad según acuerdo colectivo de empresa suscrito con anterioridad a 1 de abril de 2013 —o, en su caso, la edad que corresponda conforme a la normativa de aplicación en cada momento— y su puesto de trabajo vaya a ser cubierto por la empresa con una nueva contratación, reduciendo su jornada hasta un máximo del 75% de la jornada anual.

Artículo 14.—*Ayuda por jubilación e invalidez total o absoluta.*

Al producirse la jubilación, los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones:

- Con más de diez años de servicios prestados a la Empresa y hasta diecinueve años, una mensualidad y media de salario base del Convenio, más antigüedad.
- Con más de veinte años de servicio prestados a la Empresa y hasta veintinueve años, tres mensualidades de salario base del Convenio más antigüedad.
- Con más de treinta años de servicios prestados a la Empresa, cuatro mensualidades de salario base del Convenio más antigüedad.
- Sí se produce la baja por invalidez permanente total, se abonarán tres mensualidades de salario base del Convenio más antigüedad.
- Sí la causa de la baja derivase de incapacidad permanente absoluta, se percibirán cuatro mensualidades más antigüedad, del salario base del Convenio.



- En la gran invalidez, la indemnización alcanzará a cinco mensualidades más antigüedad.

Artículo 15.—*Ayudas por bajas de enfermedad o accidente de trabajo.*

Sí la incapacidad laboral transitoria fuera debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, y motivara a la hospitalización del trabajador, la prestación económica de la Seguridad Social se completará, a partir del primer día de tal situación y mientras dure la hospitalización, por la Empresa hasta el 100% de la media mensual de los haberes líquidos que hubiere percibido el trabajador durante los últimos tres meses.

Y sí el Accidente de Trabajo causante de la Incapacidad Laboral Transitoria no motivara la hospitalización del trabajador, la prestación económica de la Seguridad Social se completará por la Empresa, a partir del quinto día de dicha situación, en la forma señalada en el párrafo anterior, siempre y cuando el traumatismo que originara el accidente de trabajo fuera evidente. En cualquier caso, la Empresa complementará la prestación económica de la Incapacidad Laboral Transitoria derivada de Accidente de Trabajo, a partir del segundo mes y en la forma anteriormente señalada.

En el caso de que el trabajador estuviera hospitalizado por enfermedad común o accidente no laboral, la prestación económica se completará con cargo a la Empresa, mientras dure la hospitalización, hasta el 100% de la media mensual de los salarios líquidos que hubiera percibido el trabajador, durante los tres últimos meses trabajados. Si el trabajador hospitalizado persiste de baja por enfermedad o accidente no laboral, a partir del tercer mes se le complementará hasta el 100% de la media mensual de los salarios líquidos que hubiera percibido durante los tres últimos meses trabajados.

En el caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará por cada día de baja el 60% de la base para los tres primeros días de baja. Este caso se aplicará únicamente para la primera baja del trabajador durante el año.

Artículo 16.—*Seguridad e higiene en el trabajo.*

En lo que se refiere al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente, y a las disposiciones posteriores que se dicten durante el período de vigencia del Convenio.

Artículo 17.—*Asistencia sanitaria.*

Los trabajadores serán sometidos anualmente a reconocimiento médico por cuenta de la Empresa, que será realizado por el Instituto Nacional de Silicosis, o por el Servicio de Vigilancia de la Salud, con quien la Empresa figura asociada.

Los resultados de estos reconocimientos serán reflejados en la cartilla de cada trabajador.

Artículo 18.—*Nuevos ingresos.*

En el caso de que se produzcan nuevos ingresos en la Empresa, se atenderá para ocupar los mismos a los hijos de los productores que figuren en la nómina de la misma, siempre que reúnan las debidas aptitudes exigidas por razón del puesto de trabajo. El lugar de residencia del candidato será condición importante a valorar por la Empresa.

Artículo 19.—*Ascensos.*

Los trabajadores de la Empresa tendrán prioridad para los ascensos de las plazas vacantes de la Empresa, y dentro de la propia Empresa, la prioridad será por antigüedad, siempre que reúnan las suficientes aptitudes, teniéndose en cuenta la formación y los méritos para el puesto de trabajo a desempeñar.

Todos los trabajadores que periódicamente ocupen puestos de nivel superior al propio tendrán derecho a la reclamación de dicho nivel superior cuando el promedio anual trabajado en esa circunstancia sea superior a seis meses naturales durante un año o de ocho durante dos años, aún ocupando otro trabajador esa categoría.

Los oficiales de 2.ª promocionarán a oficiales de 1.ª cuando lleven mas de tres años de antigüedad en la empresa.

Los ayudantes mineros promocionarán a ayudantes barrenistas cuando cumplan ocho años de antigüedad en la empresa. Esta directriz, no entorpecerá en ningún momento que por otras circunstancias, deba o pueda promocionar con anterioridad.

Artículo 20.—*Movilidad de los puestos de trabajo.*

Los puestos de trabajo dentro de la misma categoría profesional, serán rotativos mensualmente por parejas.

Artículo 21.—*Traslados.*

Los trabajadores que sean trasladados a cualquier otro Centro de Trabajo de la Empresa, no sufrirán merma alguna en sus retribuciones.

Para la orden de prioridad de los traslados, se estará a la normativa vigente.

Artículo 22.—*Garantías personales.*

No obstante lo estipulado en este Convenio, se respetarán las situaciones personales, que consideradas en su totalidad sean más beneficiosas, que las pactadas en el mismo.

Capítulo IV

Artículo 23.—*Retribuciones.*

Los salarios base y los incentivos se recogen en los anexos 1, 2 y 3,



Artículo 24.—*Pago de retribuciones.*

La Empresa queda facultada para realizar el pago de las retribuciones, del personal afectado por este Convenio, mediante transferencia bancaria o talón.

La nómina se entregará al personal no más tarde del día 6 de cada mes, y en caso de que ese día coincidiera con festivo, se adelantará al día laboral inmediatamente anterior.

Artículo 25.—*Faltas injustificadas.*

Las faltas injustificadas serán graduadas y sancionadas de acuerdo con lo establecido en la Reglamentación Laboral aplicable.

Artículo 26.—*Sanciones.*

Tendrá la consideración de falta grave y será sancionada conforme lo establecido en la Ordenanza Laboral aplicable, el abandono por parte del trabajador del puesto de trabajo durante la jornada laboral, sin causa justificada.

Artículo 27.—*Gratificaciones extraordinarias.*

Las pagas extraordinarias de julio, Navidad y Beneficios, se abonarán a razón de 30 días de salario base más antigüedad, para el personal que lleve un año en la Empresa.

Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe, en relación con el tiempo trabajado.

En el caso de baja por accidente de trabajo no se descontarán los días de baja para el cálculo de las pagas extraordinarias.

Las pagas se harán efectivas respectivamente, entre el 15 y el 17 de julio, entre el 15 y 17 de diciembre y entre el 15 y 17 de enero.

Artículo 28.—*Premio de santa barbara.*

Se fija la cuantía del premio de "Santa Barbara" en 422.51 €,

Esta cantidad se devengará una sola vez, y tendrán derecho a su percepción, los trabajadores al cumplir 20 años de antigüedad en las categorías de interior, y 25 en las de exterior, computándose a estos efectos el tiempo trabajado en otras empresas mineras.

Artículo 29.—*Antigüedad.*

Los trabajadores afectados por este Convenio, con excepción de los pinches y aprendices, disfrutarán de los aumentos periódicos siguientes:

Año 2018

A partir de 3 años el 5.95%.

De 6 a 11 años el 11.90%.

De 11 a 16 años el 23.75%.

De 16 a 21 años el 35.60%.

De 21 a 26 años el 47.49%.

De 26 a 31 años el 59.35%.

Año 2019

A partir de 3 años el 6.30%.

De 6 a 11 años el 12.60%.

De 11 a 16 años el 25.20%.

De 16 a 21 años el 37.75%.

De 21 a 26 años el 50.33%.

De 26 a 31 años el 62.90%.

Año 2020

A partir de 3 años el 6.70%.

De 6 a 11 años el 13.35%.

De 11 a 16 años el 26.70%.

De 16 a 21 años el 40.00%.

De 21 a 26 años el 53.34%.

De 26 a 31 años el 66.70%.



Tales porcentajes se aplicarán sobre las bases vigentes al efecto en el anterior Convenio.

No se perderá la antigüedad por el pase a otra categoría profesional, ya que la misma se computa en la Empresa y no en la categoría.

Artículo 30.—*Prima de trabajos en agua.*

Cuando los frentes tengan importantes filtraciones de agua que produzcan mojaduras, y por tanto, hagan penosa la labor a realizar, el trabajador que preste sus servicios en tal frente percibirá una prima de 126.09 € mensuales o la parte proporcional a los días trabajados en tal período, importe que se abonará asimismo por los trabajos que se realicen en chimeneas o rampones, con importantes filtraciones de agua.

Si no hay acuerdo entre el trabajador y los mandos de la Empresa, sobre la incidencia de importantes filtraciones de agua, las partes se comprometen a someter tal cuestión a la mediación de la Central Sindical y la Dirección de la Empresa.

Artículo 31.—*Prima Convenio 2011-2013*

La prima queda establecida en 53.54 euros/mes.

Artículo 32.—*Prima Convenio 2008-2011*

La prima queda establecida en 54.57 euros/mes para el año 2018

La prima queda establecida en 64.57 euros/mes para el año 2019

La prima queda establecida en 74.57 euros/mes para el año 2020.

Se tendrá derecho a esta prima en el caso de no producirse bajas durante el mes salvo que sean por accidente de trabajo o permisos retribuidos.

Artículo 33.—*Cláusula de productividad.*

En aras a incrementar la productividad de la Empresa, los trabajadores que estén interesados podrán perforar con dos martillos simultáneamente, en aquellos frentes que lo permitan, siempre y cuando la empresa proporcione para ello los medios necesarios.

Las pegas que se perforan como extraordinarias, se abonarán como se hace actualmente con éstas (tienen un sobreprecio del 30%), y su importe se repartirá según acuerden los propios interesados.

Capítulo V

Artículo 34.—*Asambleas.*

La Empresa permitirá a los trabajadores la realización de Asambleas dentro del marco de sus instalaciones posibilitando la utilización de recinto adecuado a tal fin, fuera de la jornada laboral, siempre y cuando ello no implique entorpecimiento de trabajo o labores que se estén llevando a cabo. Al objeto de la celebración de las Asambleas, bastará con que los trabajadores lo notifiquen a la Dirección, con cuarenta y ocho horas de antelación.

Artículo 35.—*Derechos del comité de empresa o delegados de personal.*

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, dispondrán de un máximo de veintiuna horas mensuales de su jornada de trabajo, siendo retribuidas a salario real.

Las horas para el ejercicio de sus funciones de representación podrán acumularse trimestralmente.

Asimismo dispondrán de un local para reuniones o sesiones de trabajo, y de tableros de anuncios.

Los Delegados de Personal podrán asistir a los cursos de formación sindical, congresos, etc., que las Centrales Sindicales realicen, a cuenta de las horas de dedicación, a salario real.

De conformidad con lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, una vez que el número de trabajadores del Centro de Trabajo sea de 50 y deba constituirse por tanto, el Comité de Empresa, éste tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

- Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
- Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

- c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
- d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

- a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
- b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.
- b) Las reducciones de jornada.
- c) El traslado total o parcial de las instalaciones.
- d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
- e) Los planes de formación profesional en la empresa.
- f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones tratadas, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

- a) Ejercer una labor:
 1. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
 2. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.
 3. De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.



- b) Participar, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa,
- d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos del Estatuto de los Trabajadores o en otras normas legales o reglamentarias.

Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en el convenio colectivo se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos.

Artículo 36.

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

Artículo 37.—Fiestas locales.

Para los trabajadores de Mina Moscona las fiestas locales serán el martes de Carnaval y el lunes de Pascua.

Para los trabajadores de Mina Emilio las fiestas locales serán el lunes de Loreto en julio y el martes de San Roque en agosto. Cuando el período vacacional coincida con alguna de estas fechas, se cambiará la fiesta afectada por el lunes de Pascua.

Artículo 38.—Ley de Igualdad.

En materia de relaciones laborales, se cumplirá estrictamente con todas las disposiciones y normas vigentes y de aplicación sobre igualdad de género.

Artículo 39.—Seguro colectivo.

En tanto figure de alta en la plantilla del Centro de Trabajo, el personal tendrá un seguro de vida con un capital de 18,000 € en caso de muerte natural; 36,000 € si el fallecimiento es por accidente o alternativamente 36,000 €, en caso de incapacidad permanente total o absoluta.

Disposición aclaratoria

En defecto de normas aplicables por el presente Convenio, y en todas aquellas materias no previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en la Reglamentación Nacional de Trabajo en Minas de Fosfatos, Azufre, Potasa, Talco y demás explotaciones mineras no comprendidas en otra Reglamentación, así como en el Real Decreto 3.255/1.983 de 21 de diciembre.

Disposición adicional primera

A los efectos de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se someten a los procedimientos establecidos en dicho artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional segunda

De acuerdo con lo establecido en el artículo 85.3, e) del Estatuto de los Trabajadores, se constituye una Comisión Paritaria para entender, a petición de parte, de cuantas gestiones que, siendo de interés general, se deriven de este Convenio y de la interpretación de sus artículos.

La Comisión Paritaria queda integrada por los Sres. Humberto Álvarez y Carlos Ugarte en representación de la Empresa, y de los Sres. D. Iván García García, D. Isidro González González y D. Vicente Fernández Espiniella en representación de los trabajadores.

La Comisión Paritaria entenderá de todas aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras cuestiones acuerden las partes que componen la propia Comisión.

La Comisión Paritaria examinará dilucidará en pleno sobre las cuestiones sometidas a su conocimiento y decisión, debiendo reunirse en los quince días siguientes a la fecha en que cualquiera de las partes que la componen lo solicite, y debiendo adoptar sus decisiones definitivas en el plazo máximo de un mes a contar de la primera de las reuniones, fijándose en su caso por la propia Comisión y en relación con cada asunto los calendarios de reuniones intermedias que, en su caso, fuese preciso celebrar entre la primera reunión y aquella en que se adopte la decisión.

Adhesión al AISECLA

Las partes firmantes de este convenio consideran necesario el establecimiento de procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos colectivos laborales.

Por ello, acuerdan su adhesión al vigente Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias (AISECLA) y a los que pudieran sustituirles durante la vigencia de este Convenio, comprometiéndose a someter las controversias, tanto colectivas como plurales que se produzcan entre las partes afectadas por el presente

Categoría profesional	Eur./metro	Avance mts./mes	Importe eur./mes
Barrenista	22.9937	>45	1034.71
Ayudante	18.1254	>45	815.64
Barrenista	23.6773	50	1183.87
Ayudante	18.6755	50	933.78

Para el personal no incluido en la anterior tabla de incentivos, se establecen los siguientes coeficientes, que se aplicarán sobre la media de los incentivos alcanzados cada mes por los Ayudantes Barrenistas.

Escalón III.	Entre el 60% y el 90%.
Escalón IV	Entre el 100 y el 115%
Escalón V.	Entre el 100 y el 115%
Escalón VI	Entre el 100 y el 115%
Escalón VIII.	Entre el 80 y el 110% del escalón III
Escalón X.	Entre el 90 y el 110%

En el escalón III el coeficiente estará al 90% para los Ayudantes Mineros que estén en limpieza de cortes.

No obstante los porcentajes que figuran anteriormente, no podrán oscilar individualmente en una cantidad superior +-5%.

Anexo 3

CONDICIONES DE USO PARTICULAR-RETRIBUCIONES ANEXAS.

Además de las descritas, al personal directamente relacionado con el arranque, se le mejora el nivel retributivo con las tablas de incentivo en función de la producción, que a continuación se detallan:

Incentivos GALERÍA DE EXPLOTACIÓN

Categoría	Longitud barrena	Avance	Sección	M ³ /día	Eur./m ³	Eur./día	Eur./mes
Barrenista	1.80	1.50	5x2.00	15.00	1.3459	20.1889	464.34
Ayudante	1.80	1.50	5x2.00	15.00	0.7442	11.1625	256.74
Barrenista	1.80	1.50	5x2.50	18.75	1.2109	22.7042	522.20
Ayudante	1.80	1.50	5x2.50	18.75	0.7018	13.1597	302.67
Barrenista	1.80	1.50	5x3.00	22.50	1.0925	24.5816	565.38
Ayudante	1.80	1.50	5x3.00	22.50	0.6448	14.5076	333.68
Barrenista	1.80	1.50	5x3.50	26.25	1.0126	26.5814	611.37
Ayudante	1.80	1.50	5x3.50	26.25	0.6217	16.3184	375.32
Barrenista	2.40	2.00	5x2.00	20.00	1.7959	35.9176	826.11
Ayudante	2.40	2.00	5x2.00	20.00	1.1869	23.7370	545.95
Barrenista	2.40	2.00	5x2.50	25.00	1.5695	39.2385	902.49
Ayudante	2.40	2.00	5x2.50	25.00	1.0595	26.4873	609.21
Barrenista	2.40	2.00	**5x3.00	30.00	1.3953	41.8595	962.77
Ayudante	2.40	2.00	**5x3.00	30.00	0.9503	28.5093	655.71
Barrenista	2.40	2.00	5x3.50	35.00	1.2934	45.2692	1041.19
Ayudante	2.40	2.00	5x3.50	35.00	0.8762	30.6661	705.32

**Sección habitual



Anexo 4

ACTAS CONVENIOS ANTERIORES CON PRECIOS ACTUALIZADOS CONVENIO 2002-2005

- 3) Se promocionará el lavador a Oficial 1.^a de otras profesiones.
- 4) Los oficiales 2.^a palistas se promocionarán a oficiales 1.^a palistas cuando lleven más de tres años en la categoría.
- 5) Los ascensos se producirán en un plazo máximo de 60 días siempre que las necesidades organizativas de empresa así lo requieran.
- 6) Al ayudante de barrenista que cargue pegas del jumbo se le pagará 1.7049 € por pega siempre que deje cargadas dos pegas o un número equivalente de tiros.
- 7) Cuando un trabajador se jubile, la empresa le obsequiará con un detalle cuyo importe no excederá de 120 €.
- 8) Cuando se realicen labores que no impliquen mantener la sección por la que se paga, estos trabajos se pagarán a promedio.

CONVENIO 2005-2008

- 3) Cuando el ayudante de barrenista cargue pegas del jumbo en un número de tiros equivalente a más de dos pegas se le abonarán los tiros cargados en exceso (si no se llega a cargar la tercera pega) de forma proporcional,
- 4) El incentivo de los oficiales primera mecánico o electricista será entre 100 y 110% del promedio de los ayudantes barrenistas.
- 6) En el caso de realizarse una jornada de luto por el fallecimiento en accidente de trabajo de un empleado de la empresa, no se dará de baja en la Seguridad Social al personal de la plantilla.

CONVENIO 2008-2011

- 4) Cuando se carguen pegas del jumbo, se cobrará 1.7049 € por pega cargada o número equivalente de tiros (40 tiros/pega) siempre que cargue dos pegas o más completas. Los tiros cargados por encima de dos pegas se pagarán de manera proporcional.
- 5) Equiparación del salario base de los oficiales primera mecánico, palista o electricista al del barrenista al alcanzar los diez años de antigüedad en la empresa.
- 6) La prima de asistencia correspondiente al artículo 32 del convenio queda establecida de la siguiente forma:
La prima queda establecida en 54.57 euros/mes para el año 2018.
La prima queda establecida en 64.57 euros/mes para el año 2019.
La prima queda establecida en 74.57 euros/mes para el año 2020.
Se tendrá derecho a esta prima en el caso de no producirse bajas durante el mes salvo que sean por accidente de trabajo o permisos retribuidos.
- 7) Los contratos por obra se pasarán a indefinidos después de un año de contrato. (Esta norma se aplicará a los contratos en vigor).
- 8) Los acuerdos recogidos en las Actas Adicionales a los convenios seguirán en vigencia salvo modificación de estos por acuerdo de las partes firmantes.
A su vez, se procederá a la actualización de los conceptos retributivos de acuerdo con los incrementos de convenio para cada año.

CONVENIO 2011-2013

- 1)
 - a) Se acuerda establecer para este convenio en su primer año un promedio mínimo de 30.1088 €/día para aquel personal de la explotación que trabaja en labores ajenas a la perforación y los ayudantes barrenistas.
Si el promedio generado supera los 30.1088 €/día ese promedio generado se aplicará para el personal que trabaje en labores ajenas a la perforación y los ayudantes barrenistas, sino se mantendrá el valor mínimo de 30.1088 €/día.
 - b) Para el año 2019 se establecerá un promedio mínimo de 31.6142 €/día, en las mismas condiciones establecidas. para aquel personal de la explotación que trabaja en labores ajenas a la perforación y a los ayudantes barrenistas.
Si el promedio generado durante los meses del año 2019 supera los 31.6142 €/día ese promedio generado se aplicará para el personal que trabaje en labores ajenas a la perforación y a los ayudantes barrenistas, sino se mantendrá el valor mínimo de 31.6142 €/día



- c) Para el año 2020 se establecerá un promedio mínimo de 31.6142 €/día, en las mismas condiciones establecidas. para aquel personal de la explotación que trabaja en labores ajenas a la perforación y los ayudantes barrenistas.

Si el promedio generado durante los meses del año 2020 supera los 31.6142 €/día ese promedio generado se aplicará para el personal que trabaje en labores ajenas a la perforación y los ayudantes barrenistas, sino se mantendrá el valor mínimo de 31.6142 €/día

- 4) Prima de 53.54 euros brutos mensuales para todo el personal de convenio. Esta prima se reflejará en el libramiento como "prima convenio 2011-2013".
- 5) La empresa se compromete a mantener mensualmente al menos una pareja de personal propio en cada explotación trabajando en perforación, con la intención de generar siempre un promedio mensual.
- Cada mes se irá rotando esta pareja. Afectará esta medida a todos los barrenistas en plantilla.
- 6) A petición de la parte social, en la próxima revisión de convenio se irán incorporando aspectos relacionados con la Ley de Igualdad.

CONVENIO 2014

- 1) La empresa se compromete a mantener la plantilla actual durante el presente convenio con la salvedad de las jubilaciones que se produzcan. En el caso de jubilaciones no se sustituirá el personal jubilado a no ser que se considere absolutamente necesario.

CONVENIO 2015-2017

- 1) Se acuerda una prima de productividad a partir del año 2016 vinculada al coste de ácido (sin amortización) obtenido con la media ponderada de los tratamientos en el lavadero obtenida con los minerales de Moscona y Emilio.

Si el coste real está entre el coste previsto +1% y el coste previsto-3% se establecerá una prima de 120 euros brutos al final del año.

Si el coste real está entre el coste previsto-3% y el coste previsto-6% se establecerá una prima de 200 euros brutos al final del año

Si el coste real está por debajo del coste previsto-6% prima de 250 euros brutos al final del año.

En el caso de obtenerse la prima, la cantidad de 120 euros se repercutirá en la tabla del salario base del año siguiente, es decir se incrementarán las tablas mensuales del salario base en 8 euros/mes.

Si se consigue una prima superior a 120 € se abonará a cada trabajador el exceso sobre esta cantidad.

- 2) Establecer un promedio mínimo para los barrenistas, establecido de la siguiente forma:

Año 2015 no aplica

Año 2016 promedio mínimo de 38.00 €/día

Año 2017 promedio mínimo de 40.00 €/día

La empresa se compromete a aplicar el promedio de 41.07 €/día en el primer año del próximo convenio.

ACTA ADICIONAL AL CONVENIO 2018-2020

Se establece en el día de hoy 19 de febrero de 2018 un acta adicional al convenio que se firma para el período 2018-2020.

En Villabona, siendo las doce horas del diecinueve de febrero de dos mil dieciocho, se reúnen en la sala de juntas de la oficina sita en la C/La Estación s/n, perteneciente a la entidad arriba mencionada los señores que más abajo se relacionan, componentes de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, que a nivel de empresa y Centros de trabajo citados se pretende establecer un acta adicional al Convenio firmado para el período 2018-2020.

Representantes de la Empresa	Delegados de Personal de la Empresa
D. Humberto Álvarez	D. Víctor Manuel Iglesias González
D. Carlos Ugarte Tundidor	D. Iván García García
	D. Isidro González González
	D. Sabino Fernández Espiniella
	D. José Joaquín Argüelles Martínez
	D. Vicente Fernández Espiniella



ACUERDAN

- 1) Se acuerda una prima de productividad a partir del año 2018 vinculada al coste de ácido (sin amortización) obtenido con la media ponderada de los tratamientos en el lavadero obtenida con los minerales de Moscona y Emilio.

Si el coste real está entre el coste previsto +0.5% y el coste previsto-3% se establecerá una prima de 120 euros brutos al final del año.

Si el coste real esta entre el coste previsto-3% y el coste previsto-6% se establecerá una prima de 200 euros brutos final del año.

Si el coste real esta por debajo del coste previsto-6% prima de 250 euros brutos al final del año.

En el caso de obtenerse la prima, la cantidad de 120 euros se repercutirá en la tabla del salario base del año siguiente, es decir se incrementarán las tablas mensuales del salario base en 8 euros/mes.

Si se consigue una prima superior a 120 € se abonará a cada trabajador el exceso sobre esta cantidad.
- 2) Establecer un promedio mínimo para los barrenistas, establecido de la siguiente forma:

Año 2018 promedio mínimo de 41.07 €/días.

Año 2019 promedio mínimo de 43.53 €/día.

Año 2020 promedio mínimo de 45.76 €/día.

La empresa se compromete a aplicar el promedio de 46.88 €/día en el primer año del próximo convenio.
- 3) Se establece un porcentaje máximo del 115% del promedio de los ayudantes barrenistas para el cobro del incentivo de los oficiales primeros mecánicos, electricistas, palistas y de otras profesiones.

La dirección de cada centro es la que asigna los porcentajes a aplicar a cada trabajador para aquellas categorías que no están en el arranque.
- 4) La prima de asistencia correspondiente al artículo 32 del convenio queda establecida de la siguiente forma:

La prima queda establecida en 54.57 euros/mes para el año 2018.

La prima queda establecida en 64.57 euros/mes para el año 2019.

La prima queda establecida en 74.57 euros/mes para el año 2020.

Se tendrá derecho a esta prima en el caso de no producirse bajas durante el mes salvo que sean por accidente de trabajo o permisos retribuidos.
- 5)
 - a) Se acuerda establecer para este convenio en su primer año un promedio mínimo de 30.1088 €/día para aquel personal de la explotación que trabaja en labores ajenas a la perforación y los ayudantes barrenistas.

Si el promedio generado supera los 30.1088 €/día ese promedio generado se aplicará para el personal que trabaje en labores ajenas a la perforación y los ayudantes barrenistas, sino se mantendrá el valor mínimo de 30.1088 €/día.
 - b) Para el año 2019 se establecerá un promedio mínimo de 31.6142 €/día, en las mismas condiciones establecidas. para aquel personal de la explotación que trabaja en labores ajenas a la perforación y a los ayudantes barrenistas.

Si el promedio generado durante los meses del año 2019 supera los 31.6142 €/día ese promedio generado se aplicará para el personal que trabaje en labores ajenas a la perforación y a los ayudantes barrenistas, sino se mantendrá el valor mínimo de 31.6142 €/día.
 - c) Para el año 2020 se establecerá un promedio mínimo de 31.6142 €/día, en las mismas condiciones establecidas. para aquel personal de la explotación que trabaja en labores ajenas a la perforación y los ayudantes barrenistas.

Si el promedio generado durante los meses del año 2020 supera los 31.6142 €/día ese promedio generado se aplicará para el personal que trabaje en labores ajenas a la perforación y los ayudantes barrenistas, sino se mantendrá el valor mínimo de 31.6142 €/día.