

BOLETIN OFICIAL



DE LA PROVINCIA DE LEON

Administración. — Intervención de Fondos de la Diputación Provincial.—Teléfono 1700
Imp. de la Diputación Provincial.—Teléf. 6100

LUNES, 7 DE ENERO DE 1963

NUM. 5

No se publica los domingos ni días festivos.
Ejemplar corriente: 1,50 pesetas.
Idem atrasados 3,00 pesetas.
Dichos precios serán incrementados con el 5 por 100 para amortización de empréstitos.

DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO

NORMAS LABORALES

CONVENIOS COLECTIVOS SINDICALES

Visto el Convenio Colectivo Sindical acordado entre la Empresa S. A. HULLERA VASCO-LEONESA, de Santa Lucía y su personal, con fecha 27 de Octubre pasado.

RESULTANDO: Que en 9 de los corrientes, la Delegación Provincial de la Organización Sindical remite a esta Delegación, el texto del referido Acuerdo, al que se une informe, en el que se hacen diferentes consideraciones de tipo económico-social, para evidenciar que el pacto no solamente se ajusta a los preceptos reguladores de su estipulación, sino que resulta ventajoso para las partes afectadas.

RESULTANDO: Que con esta misma fecha, también emite informe la Inspección de Trabajo en el sentido de que en términos generales parece justo y equitativo, si bien se formulan algunas observaciones, que ahora se indicarán:

a) Que dada la corta duración, de tan sólo un año de vigencia para ambas partes, aun cuando no se ha podido establecer comparaciones entre la productividad anterior y la que se va a exigir, conforme al sistema del Convenio, y que permitan enjuiciar la justicia en cuanto a las remuneraciones puedan los trabajadores percibir, se estima que ese plazo permitirá un enjuiciamiento más definitivo.

b) Que extraña cómo determinándose que el salario empresarial se cobrará o devengará por el personal afectado, a un nivel en el rendimiento, que sea del 60, sobre la base de 100, de la formulación teórico matemática, que en el acuerdo colectivo se señala, en cambio, para las retribuciones a destajo, se exige que el productor alcance los dos tercios de aquella base, en sus rendimientos, o sea, el 66 por 100, pues que sin especificación alguna la retribución, que la Dirección de la Empresa señale para productividades o rendimientos, que superando el mínimo, denominado en la terminología del convenio, salario empresarial, no alcance, por otra parte, el mínimo del destajo, antes indicado.

c) Debe significarse a las partes, que el artículo 84 del mismo se entenderá sin menoscabo de las facultades que competen a esta Delegación, en las reclamaciones de clasificación profesional.

RESULTANDO: Que se han cumplido en la tramitación de este expediente las prescripciones reglamentarias de aplicación.

CONSIDERANDO: Que la competencia de esta Delegación, en orden de la aprobación de lo acordado por las partes viene determinada por lo dispuesto en el ar-

tículo 13 de la Ley de 24 de Abril de 1958 y artículo 19 del Reglamento de 22 de Julio del mismo año.

CONSIDERANDO: Que las partes declaran en el artículo 82 del Convenio que lo acordado en éste no ha de ser repercutido en los precios.

CONSIDERANDO: Que el Convenio, en términos generales, se adapta en razón a su contenido y forma a lo establecido en la Ley y Reglamentos referidos, sin que concurra causa alguna de ineficacia, de las previstas en el artículo 20 del Reglamento, por lo que procede su aprobación.

Vistas las disposiciones citadas y demás de aplicación,

Esta DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO, acuerda:

1.º Aprobar el Texto del Convenio Colectivo Sindical de la Empresa S. A. HULLERA VASCO-LEONESA, de Santa Lucía, adoptado en 27 de Octubre pasado.

2.º Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia, una vez firme la presente resolución.

3.º Contra la presente resolución cabe recurso de alzada ante el Ilmo. Sr. Director General de Ordenación del Trabajo, en plazo de quince días, según determina el artículo 23 del Reglamento.

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

León, 9 de Noviembre de 1962.—El Delegado de Trabajo, Daniel Zarzuelo.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA SOCIEDAD ANONIMA HULLERA VASCO-LEONESA

En Santa Lucía, a veintisiete de Octubre de mil novecientos sesenta y dos. Reunida la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «SOCIEDAD ANONIMA HULLERA VASCO-LEONESA». Presidida por D. José Manuel Sáez de Miera Delgado e integrada por D. Félix Ordax López, D. Faustino García Lombas, D. Antonio García Arias, D. Severino Blanco Regueras, D. Eduardo Pazos Soto y D. Francisco González García, en representación del personal, y, don Antonio del Valle Menéndez, D. Emilio del Valle Menéndez, D. Juan Ignacio Artieda Bosquet, D. Joaquín Martínez Seoane, D. Rogelio San Martín Herrero y don Hermógenes González García, en representación de la Empresa, actuando como Secretario D. Alejandro Conty Pablos.

PREAMBULO

El presente Convenio Colectivo Sindical se otorga al amparo de la vigente legislación de Convenios Colectivos Sindicales, estableciéndose un sistema de retribución que mira preferentemente el aumento de la produc-

tividad, a la simplificación de conceptos retributivos y al incremento del nivel salarial de la Empresa.

Se intenta establecer un sistema de participación en beneficios a través de una prima de resultados que se calculará en función de las toneladas producidas y el total de los participantes en la producción. Se aumenta a veintitrés pesetas la antigua prima de estímulo—que en adelante se denominará de producción—dándola una regulación más justa y haciendo participar en los excedentes de la misma a quienes por su enfermedad profesional no pueden desempeñar su trabajo habitual.

Todas estas mejoras y otras varias que de manera detallada se regulan en el articulado, cubren y reparten holgadamente el aumento de setenta y cinco pesetas en tonelada, aprobado por Decreto de 22 de Mayo de 1962 y siendo progresiva e ilimitada la prima de resultados, implican una mejora importante, a cargo de la Empresa, que no significa aumento del precio del carbón, ya que se apoya en un correlativo incremento de la productividad.

Junto a estas mejoras se establecen otras de las que interesa resaltar en el orden asistencial, la Caja de Auxilio y la Fundación Laboral. La primera supone una aportación complementaria de importancia al sistema vigente de seguridad social en materia de enfermedad y, en cuanto a la segunda, constituye una innovación que no se duda en calificar de trascendental, pues, además de demostrar el interés de la Empresa para quienes a través de los años han estado vinculados a ella por su trabajo leal y continuado, viene a constituir también, en cierto modo, un método eficaz para hacer participe al personal en los beneficios sociales.

Se presta atención preferente a la Formación Profesional a la que la Empresa destina, con desprendimiento encomiable, cuantiosas aportaciones.

Se derogan los Convenios Colectivos Interprovinciales, previamente denunciados, así como los artículos pertinentes del Reglamento de Régimen Interior y como norma fundamental se establece que ningún trabajador, en las mismas condiciones de trabajo y rendimiento, saldrá perjudicado, ya que se le garantizan las retribuciones que actualmente percibe.

En consecuencia, ambas partes otorgantes, acuerdan y suscriben el presente Convenio Colectivo Sindical con arreglo al siguiente texto:

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º—El presente Convenio Colectivo Sindical afecta a todos los centros de Trabajo de la SOCIEDAD ANONIMA HULLERA VASCO-LEONESA, o sea, a las Secciones Mineras de Santa Lucía y Matallana y Sección de Aglomerados de La Robla.

En el ámbito personal, afecta a todo el personal que presta sus servicios en la empresa con excepción del señalado en el art. 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 2.º—Este Convenio empezará a regir el día 1.º del mes siguiente a aquél en que hubiera sido aprobado por resolución firme de la Autoridad competente.

Art. 3.º—Se fija como plazo de duración de este Convenio el de un año, contado a partir de su entrada en vigor, quedando prorrogado tácitamente de año en año si con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento, o a la de cualquiera de sus prórogas, ninguna de las partes lo hubiera denunciado.

CAPITULO II

Clasificación profesional

Art. 4.º—Todo el personal de la Empresa estará clasificado en las categorías laborales señaladas en la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Minas de Carbón y Orden de 22 de Febrero de 1947 para las Fábricas de Aglomerados.

Independientemente de tal clasificación, y únicamente a efectos retributivos y de organización del trabajo, se establece la agrupación y división del personal en las «Escalas» y «Grupos» a que se refiere el art. 26 de este Convenio.

Aparte de las ventajas de tal clasificación en el orden económico-social esta nueva estructuración facilita la promoción dentro de la Empresa.

CAPITULO III

Remuneración del trabajo

Art. 5.º—La remuneración del personal se verificará de acuerdo con la cantidad y calidad del trabajo realizado. Esta remuneración se apoya en los siguientes conceptos:

- 1.º—Valoración de tareas.
- 2.º—Calificación y clasificación del personal a efectos retributivos.
- 3.º—Control de tiempos.
- 4.º—Determinación de la constante «K» de cada «Escala».
- 5.º—Determinación del jornal empresarial correspondiente a cada «Grupo».
- 6.º—Determinación del precio del minuto correspondiente a cada tipo de trabajo.

Valoración de tareas

Art. 6.º—Para valorar una tarea se determinará previamente:

- a) Tiempo que un operario calificado para el trabajo a realizar, invierte normalmente en efectuar esta tarea. A la operación o serie de operaciones que se precisan para el cálculo de este tiempo se le denomina «Control de Tiempos». El tiempo obtenido se expresará en minutos óptimos, en abreviatura T. O.
- b) Precio del minuto que corresponde a cada trabajo específico. La operación o serie de operaciones que se precisan para determinar los precios de los diferentes trabajos que en la Empresa puedan existir se la conocerá con el nombre de «Calificación de personal».

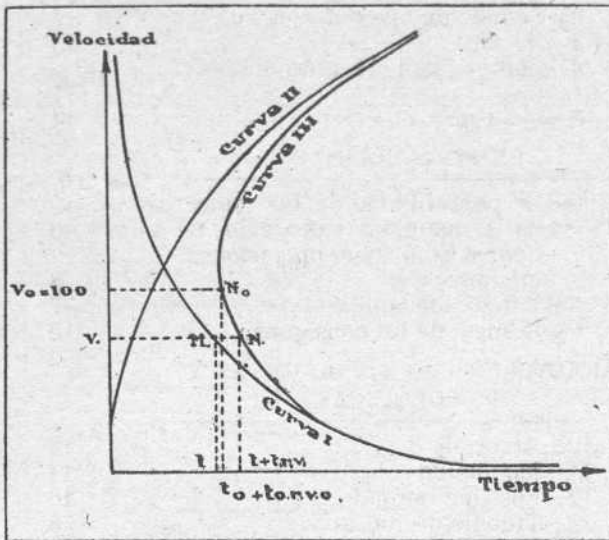
Control de tiempos

Art.º 7.º—*Trabajo libre — Trabajo no libre*

Se dice que un operario tiene trabajo libre cuando se le permite desplegar todo el trabajo que es posible realizar.

En ciertos casos, el operario está limitado o por el funcionamiento de una máquina o por las posibilidades de uno de los individuos del equipo trabajando en cadena con él. Se dice entonces que el operario tiene un trabajo no libre.

Art. 8.º—Noción de ritmo óptimo de trabajo.



Sea una operación determinada efectuada en trabajo libre por un operario determinado. La curva de la velocidad de ejecución (en el sentido corriente de la palabra velocidad) en función del tiempo en una hipérbola equilátera (curva I). Sea M (v. t.) un punto cualquiera de esta curva.

Más allá de una velocidad límite bastante baja el trabajo produce fatiga.

Dicho de otra manera, se necesita reposo, para una velocidad instantánea más elevada, los tiempos de reposo serán mayores. Se puede pues trazar una curva donde el tiempo de reposo es función de la velocidad (curva II). El tiempo total se deducirá entonces de la suma de las abscisas de las curvas I y II (curva III).

El operario, para evitar el agotamiento, deberá reposar durante un tiempo de reposo Tr_v que depende de V . Se admitirá que para $v = 0$ $Tr_v = 0$, y que si v sobrepasa un cierto límite finito, tr_v se hace muy grande, infinito. Se dice entonces que el operario se agota. Los puntos N ($v, t + tr_v$) están así situados sobre una curva cuyo aspecto es de la curva III que tiene un punto con tangente vertical N_0 ($v_0, t_0 + t_{o.r.v.e.}$).

Este punto representa para el operario considerado, el mínimo del tiempo de trabajo + reposo. La velocidad v_0 corresponde al ritmo óptimo de trabajo.

Por definición se llama v_0 la velocidad 100, el ritmo de trabajo correspondiente se llama «el 100», se dice que a este ritmo, el operario trabaja a la actividad 100.

Art. 9.º—Definición de la actividad 100.

La actividad 100 representa el ritmo óptimo de un operario medio, en trabajo libre, conociendo su oficio, normalmente calificado y habituado al puesto donde trabaja. Esta actividad corresponde al mejor rendimiento del cuerpo humano, teniendo en cuenta que el operario considerado debe descansar lo necesario para proseguir su trabajo durante su vida, evitando todo el agotamiento y enfrentándose con las obligaciones extraprofesionales de todo miembro de la sociedad.

Art. 10.—Coeficiente de descanso.

Se ha visto que para tener en cuenta la fatiga, se necesita dar al operario que trabaja durante un tiempo t , a la velocidad v , un tiempo:

$$Tr = t(1 + r_v)$$

Rigurosamente r_v varía con la velocidad.

Ahora bien, habiendo demostrado la experiencia que todos los operarios medios trabajan a una velocidad instantánea próxima a 100, se admite r_v , constante e igual a r_{100} para un trabajo dado. r_{100} que designa el porcentaje de descanso necesario a la velocidad 100, no varía más que con la naturaleza del trabajado y las condiciones de las cuales se efectúa.

Se llama coeficiente de descanso a:

$$E = 1 + r_{100}$$

Art. 11.—Tiempo óptimo.

El tiempo óptimo, T_0 , de una operación efectuada en trabajo libre por un operario medio, conociendo su oficio, normalmente calificado, habituado al puesto donde trabaja, es el tiempo en minutos, reposo comprendido, necesario y suficiente para ejecutar la operación si el operario trabaja a la actividad óptima 100.

Art. 12.—Cálculo del T. O.

Se hace por medio de la medida de tiempos o cronometrajes.

El cronometrador, que debe conocer perfectamente el trabajo que cronometra, observa la operación que se ejecuta y la descompone en operaciones elementales bien separadas, de cada una de las cuales anota el tiempo transcurrido y la actividad con que se realiza. Por ejemplo, de una operación elemental ha anotado el tiempo t y actividad a . Este tiempo t se reduce a tiempo necesario para realizar esa operación a la actividad 100 (t_{100}), teniendo en cuenta que los tiempos y las actividades son inversamente proporcionales, se saca $t_{100} = \frac{a}{100} = t(1)$ y teniendo en cuenta el coeficiente de descanso E el T.O. de esta operación elemental será:

$$T = \frac{a}{100} \times t \times E$$

Cronometrando muchas veces esta misma operación elemental a operarios distintos y por cronometradores también distintos se sacan una serie de valores de T que, agrupados convenientemente, nos permiten definir correctamente el T.O. de la operación elemental. A esto se le llama escrutinio de los cronometrajes.

Teniendo en cuenta que cada operación realizada por un operario se descompone en varias operaciones elementales, si se suman T.O. de esta última obtendremos el T.O. de la operación.

Durante el cronometraje para la apreciación de la actividad a , se tiene en cuenta la rapidez y precisión de los movimientos, así como la efectividad conseguida. Este concepto de actividad es el que hace independiente el cálculo del T.O. de las operaciones elementales de la voluntad de trabajo del obrero durante el cronometraje. En efecto en la fórmula (1), si el operario baja la actividad a también baja t_{100} .

Art. 13.—T.O. total.

T.O. total durante una jornada de trabajo es el obtenido multiplicando el T.O. de cada operación por el número de operaciones efectuadas.

Art. 14.—Tiempo invertido (T.I.).

Son los minutos de la jornada en que el operario realiza operaciones cuyo T.O. se conoce. Se dice que el operario está a control durante este tiempo.

Art. 15.—*Tiempo a no control.*

Son los minutos de la jornada en que un operario realiza operaciones cuyo T.O. se desconoce. Se dice que el operario está a no control durante este tiempo.

Art. 16.—*Rendimiento.*

Se deduce de la fórmula:

$$R = \frac{T.O.}{T.I.} \times 100 \%$$

Siendo R = Rendimiento en tanto por ciento.

T. I. = Tiempo invertido.

T. O. = Tiempo óptimo total en la jornada de trabajo.

Calificación y clasificación del personal

Art. 17.—Se han determinado en principio, los diferentes puestos de trabajo existentes en la Empresa, después se han agrupado los más afines, y por último, se han calificado los grupos resultantes.

En total, en la Empresa, se han obtenido 142 puestos de trabajo diferentes para el personal obrero.

Art. 18.—Para el personal obrero la calificación se ha efectuado siguiendo los criterios que a continuación se indican, aplicados a hombres calificados y capaces de desempeñar su trabajo con un rendimiento del 75 por 100.

CONOCIMIENTOS Y APTITUDES

Puntuación máxima

1—Experiencia previa	28
2—Período de aprendizaje	12
3—Iniciativa.	23
4—Complejidad de procedimientos	11
5—Destreza	14

RESPONSABILIDAD

6—Responsabilidad de los materiales, máquinas y productos	16
7—Repercusión sobre operaciones ulteriores	8
8—Trabajo de equipo	7
9—Respeto de las consignas	10

CARACTERISTICAS FISIOLÓGICAS Y PSICOLÓGICAS

10—Atención	12
11—Monotonía	14
12—Posición normal	10
13—Trabajo de fuerza	8
14—Trabajo desagradable	7

RIESGOS

15—Accidentes	14
16—Enfermedad	6

Para el reparto de puntos por cada criterio se han tenido en cuenta los cuadros siguientes:

1	2	3
Experiencia previa	Período de aprendizaje	Iniciativa
0 Trabajos que puedan ser inmediatamente efectuados por cualquiera	0 Ningún conocimiento necesario	0 No hay decisión a tomar. Aplicación de consignas precisas y detalladas
1 Ligero entrenamiento durante algunos días	1 Muy breve puesta al corriente (1 hora)	2 Las instrucciones son detalladas y el plan de trabajo trazado
2 Entrenamiento del orden de la semana	3 Puesta al corriente detallada (1 a 8 días)	5 Debe tomar decisiones referentes a las instrucciones recibidas
3 Entrenamiento del orden del mes	5 Aprendizaje en una escuela muy útil	9 Debe tomar decisiones dentro de las directivas generales
4 Buena práctica Talento necesario	7 Formación teórica especializada obligatoria	13 Debe organizar sólo su trabajo. Capaz de encontrar una solución nueva para una tarea imprevista
5 Maestría perfecta	10 Formación teórica profunda obligatoria	18 Debe organizar también el trabajo de los otros

4	Complejidad del procedimiento	5	Destreza	6	Responsabilidad de los materiales-máquinas y productos
0	Ninguna explicación necesaria 0		Ningún apremio concerniente a la precisión o velocidad del gesto 0 1		Ninguna posibilidad de rotura-deterioro o pérdida. Ningún control de la calidad del producto 0 1
1	No se necesita reflexión después de una breve explicación 1 2		Algunos gestos precisos o rápidos obligatorios 2 3		Posibilidad limitada de causar daños ligeros. Utilizar un material de poco valor 2 3
2	Breve reflexión necesaria 3 4		Algunos gestos precisos y rápidos obligatorios 4 5		Daños importantes posibles pero hay un control que limita la posibilidad. Utiliza material costoso pero robusto 4 5
3	Debe siempre reflexionar antes de poder utilizar sus conocimientos 5 6		Gestos rápidos y precisos a menudo exigidos actividad del gesto 90-110 6 7 8		Daños importantes posibles. Utiliza un material costoso 6 7 8
4	Un poco de ingenio. Debe interpolarse entre sus diversos conocimientos 7 8		Debe a menudo trabajar a una actividad de gestos de más de 100 o gran precisión 9 10 11		Daño importante por inatención probable 9 10 11 12
5	Muy ingenioso. Debe extrapolar a veces inventar 9 10 11		Debe a menudo trabajar a una actividad 110-120 o la precisión de los gestos fundamentales 9 10 11 12		Muy ligera inatención catastrófica 13 14 15 16

7	Repercusión sobre las operaciones ulteriores	8	Trabajo de equipo	9	Respeto a consigna
0	Puesto sin ninguna responsabilidad sobre la marcha de tajos		Trabajo aislado 0		No hay consignas. No hay cifras a sacar. No hay informe a hacer 0
1	El trabajo afecta poco la marcha de los tajos 1		Equipo de 2-3 obreros pero trabajo aislado 1		Consignas muy simples. Algunos resultados no cifrados a dar 1
2	Un trabajo mal hecho tras pérdidas de tiempo ulteriores 2		Equipo de 2-3 obreros. Trabajo en cadena 2		Consignas existentes. Informe oral. Algunas cifras a dar 2 3
3	Un descuido tras incidentes de cierta gravedad 3 4		Posición clave en el equipo. Una parada perturba a otros equipos 3		Resultados cualitativos y cuantitativo de un relevo a dar 4 5
4	El trabajo debe ser siempre acabado, no importa cual sea la hora 5 6		Una parada provoca la parada de toda la Empresa de 10% 4 5		Consignas a observar escrupulosamente. Informe preciso a hacer 6 7
5	El trabajo debe ser además muy bien hecho desde todos los puntos de vista 7 8		Toda parada perturba el conjunto de la Empresa 6 7		Consignas muy estrictas. Informe preciso y completo a hacer por escrito 8 9 10

10		Atención		11		Monotonía		12		Posición normal	
0		Prácticamente ninguna. Atención necesaria	0	Trabajo variado interesante	0	1		Posición normal		0	
1		Atención ligera ocasional	1 2	Trabajo variado pero de poco interés	2 3			De pie, pudiendo desplazarse		1	
2		Atención ligera continua. Se puede ocupar de otra cosa	3 4	Trabajo variado pero ningún movimiento posible	4 5			De pie sin moverse		2 3	
3		Atención continua pero conversación no continua posible	5 6	Trabajo monótono ligero movimiento posible	6 7 8			Echado y trabajando físicamente		4 5	
4		No estorbar	7 8 9	Trabajo monótono ningún movimiento posible	9 10 11			Encogido y trabajando físicamente		6 7	
5		Atención vida y continua		Trabajo monótono y fastidioso. Ningún movimiento posible				Posición excepcional colgado por un brazo de pie sobre una pierna. Trabajando en extensión		8 9 10	

13		Trabajo de fuerza		14		Trabajo desagradable		15		Accidentes	
0		Prácticamente ningún músculo es solicitado	0	Ninguna acción sobre los sentidos	0			Ningún riesgo de accidente		0	1
1		Trabajo muscular ligero o discontinuo	1	Uno de los sentidos es afectado o varios muy ligeramente	1			Accidente ligero posible		2 3	
2		Trabajo ligero continuo. Andar	2	Un sentido irritado, varios medianamente afectados o todos ligeramente	2			Accidentes ligeros frecuentes		4 5	
3		Trabajo sostenido Andar con 10 Kgs. Manipulación de 20 Kgs.	3 4	Varios sentidos irritados o todos afectados	3			Accidentes graves por inatención posible		6 7 8	
4		Esfuerzos violentos pero breves y espaciales	5 6	Uno de los sentidos es irritado al máximo	4 5			Accidente grave posible fuerza mayor		9 10 11	
5		Trabajo de fuerza ininterrumpido	7 8	Varios sentidos irritados al máximo	6 7			Accidente grave o mortal frecuente		12 13 14	

16		Enfermedades			
0		Enfermedad profesional inexistente	0	3 Enfermedad profesional extendida y además riesgo de otras enfermedades	3
1		Enfermedad profesional no grave y poco extendida	1	4 Enfermedad profesional frecuente tajos prohibidos	4
2		Enfermedad profesional extendida	2	5 Enfermedad profesional grave casi inevitable	5 6

La aplicación de los anteriores criterios dio como resultado la Escala I que comprende, la I-a, para el personal del interior, con ocho «Grupos», y la I-b, para el personal del exterior, con seis «Grupos».

Art. 19.—Para el resto del personal, que por lo general realiza un trabajo más intelectual que físico, no se han podido aplicar los criterios expuestos en el artículo anterior y lo han sido los siguientes: Conocimientos teóricos y prácticos, responsabilidad, grado jerárquico y repercusión sobre los fines principales de la Empresa, habiendo resultado las «escalas» siguientes:

Escala II.—Personal administrativo y varios. Con seis «Grupos».

Escala III.—Vigilantes, técnicos y asimilados. Comprende: la 3-a, para el interior, con cinco «Grupos», y la 3-b, para el exterior, con otros cinco «Grupos».

Escala IV.—Facultativos, Ingenieros y asimilados. Comprende, la 4-a, para el interior, con siete «Grupos», y la 4-b, para el exterior, con cuatro «Grupos».

Art. 20.—Como anexo de este Convenio se especifica las diferentes «Escalas», con las profesiones, funciones y número de puntos de cada Grupo.

Determinación de la constante «K»

Art. 21.—Todas las «Escalas» empiezan por 100. Se llama constante «K» el número por el que hay que multiplicar los índices de cada «GRUPO» para obtener el jornal empresarial. En definitiva, «K» es el jornal empresarial del Grupo 1.º de cada Escala.

Art. 22.—El cálculo de la constante «K» de cada «Escala» se ha efectuado teniendo en cuenta que la repercusión de este Convenio supondrá un aumento en el importe de la nómina superior a 75 pesetas por las toneladas producidas en el mes de Abril del corriente año.

Art. 23.—El valor constante de «K» de cada «Escala» será el siguiente:

ESCALA I	1a =	82,00	pesetas.
	1b =	75,00	»
ESCALA II	2 =	95,00	»
ESCALA III	3a =	130,00	»
	3b =	105,00	»
ESCALA IV	4a =	170,00	»
	4b =	150,00	»

Jornal o sueldo empresarial

Art. 24.—El jornal empresarial será igual al índice de cada «Grupo», multiplicando por la constante «K» de la «Escala» correspondiente, o sea:

$$JE = I \times K$$

JE = Jornal empresarial.

I = Índice de cada «Grupo», que es igual al número de puntos divididos por 100.

K = Valor constante de cada «Escala».

Art. 25.—Para los empleados el sueldo empresarial se calculará multiplicando por veinticinco el jornal empresarial y añadiendo la sexta parte del sueldo-base reglamentario. Se considerará como sueldo-base reglamentario el sueldo medio de las diferentes categorías laborales encuadradas en cada «Grupo» respectivo.

Art. 26.—Los jornales y sueldos empresariales que resultan de la aplicación de los artículos precedentes son los siguientes:

ESCALA I

INTERIOR 1-a	INDICE	JORNAL EMPRESARIAL
Grupo 1.º	1,00	82,00 ptas.
Grupo 2.º	1,06	87,00 »
Grupo 3.º	1,12	92,00 »
Grupo 4.º	1,23	101,00 »
Grupo 5.º	1,36	111,50 »
Grupo 6.º	1,52	124,50 »
Grupo 7.º	1,59	130,00 »
Grupo 8.º	1,63	133,50 »

EXTERIOR 1-b		
Grupo 1.º	1,00	75,00 ptas.
Grupo 2.º	1,10	82,50 »
Grupo 3.º	1,20	90,00 »
Grupo 4.º	1,30	97,50 »
Grupo 5.º	1,40	105,00 »
Grupo 6.º	1,50	112,50 »

ESCALA II

EXTERIOR 2	INDICE	JORNAL EMP.	SUELDO EMPR.
Grupo 1.º	1,00	95,00 ptas.	2.585,00 ptas.
Grupo 2.º	1,12	106,50 »	2.910,00 »
Grupo 3.º	1,25	119,00 »	3.295,00 »
Grupo 4.º	1,52	144,50 »	3.940,00 »
Grupo 5.º	1,83	174,00 »	5.035,00 »
Grupo 6.º	2,21	210,00 »	5.915,00 »

ESCALA III

INTERIOR 3-a			
Grupo 1.º	1,00	130,00 ptas.	3.460,00 ptas.
Grupo 2.º	1,09	142,00 »	3.800,00 »
Grupo 3.º	1,19	155,00 »	4.130,00 »
Grupo 4.º	1,28	166,00 »	4.430,00 »
Grupo 5.º	1,43	186,00 »	4.960,00 »

EXTERIOR 3-b			
Grupo 1.º	1,00	105,00 ptas.	2.840,00 ptas.
Grupo 2.º	1,20	126,00 »	3.410,00 »
Grupo 3.º	1,40	147,00 »	3.900,00 »
Grupo 4.º	1,50	157,50 »	4.200,00 »
Grupo 5.º	1,60	168,00 »	4.490,00 »

ESCALA IV

INTERIOR 4-a			
Grupo 1.º	1,00	170,00 ptas.	4.575,00 ptas.
Grupo 2.º	1,12	190,00 »	5.115,00 »
Grupo 3.º	1,24	211,00 »	5.685,00 »
Grupo 4.º	1,37	233,00 »	6.295,00 »
Grupo 5.º	1,52	258,00 »	6.920,00 »
Grupo 6.º	1,65	260,00 »	7.530,00 »
Grupo 7.º	1,70	304,00 »	8.130,00 »

EXTERIOR 4-b			
Grupo 1.º	1,00	150,00 ptas.	4.050,00 ptas.
Grupo 2.º	1,15	172,50 »	4.650,00 »
Grupo 3.º	1,41	211,00 »	5.675,00 »
Grupo 4.º	1,66	249,00 »	6.660,00 »

PRECIO DEL MINUTO

Art. 27.—El precio del minuto óptimo (T.O.) del personal trabajando a destajo se calculará de la siguiente forma:

- a) Personal del interior.—Siendo la jornada legal de siete horas, es decir, 420 minutos, el precio del T.O. será igual al cociente de dividir los 5/3 del jornal empresarial por 420, o sea:

$$\text{Precio del minuto óptimo (T.O.)} = \frac{5/3 \text{ I. K.}}{420}$$

- b) Personal del exterior.—Será lo mismo, pero teniendo en cuenta 480 minutos, ya que la jornada legal es de ocho horas:

$$\text{Precio del minuto óptimo (T.O.)} = \frac{5/3 \text{ I. K.}}{480}$$

SISTEMAS DE RETRIBUCION

Art. 28.—En los artículos siguientes se regulan los sistemas de retribución según que el trabajo se realice a destajo, a prima o a jornal.

Art. 29.—*Trabajo a destajo.*—El importe del destajo, al 100 de rendimiento, será los 2/3 del jornal que corresponda al «Grupo» en que el puesto de trabajo esté encuadrado, es decir, que al rendimiento del 60 por 100 se cobrará el jornal empresarial.

Se pueden presentar los siguientes casos:

Trabajo libre.—Se subdivide, a su vez, en dos supuestos:

a) Operario trabajando toda la jornada a destajo, la remuneración será igual a multiplicar el T. O. total por el precio del T.O., del puesto de trabajo. Las unidades pueden darse en pesetas en vez de T.O., en cuyo caso será igual a la suma de las unidades producidas por el precio de estas unidades.

b) Operario que trabaja parte de la jornada a destajo y parte a jornal. Su salario será igual a la suma del salario devengado según el párrafo anterior, más la parte proporcional del jornal empresarial correspondiente a las horas no trabajadas a destajo.

Trabajo no libre.—Se distinguen dos casos:

a) Cuando las esperas a que el obrero se ve obligado vengan impuestas por la organización del trabajo o por las máquinas que sirve y son exactamente conocidas al calcular su trabajo, se le pagará una parte fija que será proporcional al total de minutos de espera calculada a razón del jornal empresarial, y otra parte variable que se calculará según la fórmula expresada anteriormente para el trabajo libre a destajo.

b) Cuando no sea posible calcular de una forma exacta las esperas a que viene obligado el operario, se pagará según la fórmula:

$$S = \frac{\text{I.K.}}{60 (\text{Rmax.} - \text{Rmin.})}$$

$$\text{R} (\text{Rmax.} - 60) - \text{Rmax.} (60 - \text{Rmin.})$$

I = Índice del «Grupo» del puesto de trabajo.

K = Constante de la «Escala» correspondiente.

Rmax. = Rendimiento máximo estimado.

Rmin. = Rendimiento mínimo estimado.

R = Rendimiento, es decir $\frac{\text{T. O.}}{\text{T. I.}} \times 100$

Art. 30.—*Trabajo a prima.*—La prima será como máximo el 66,66 por 100 del jornal empresarial y queda ligada a los resultados por las fórmulas pertinentes. Tendrá concepto de destajo y no de gratificación.

Se aplicará este sistema de retribución en aquellos casos en que no siendo posible efectuar un control de tiempos, es en cambio posible medir los resultados. Dada la complejidad de los casos que pueden presentarse, las fórmulas que ligen primas y resultados, se determinarán en cada caso.

Art. 31.—*Trabajo a jornal.*—Se aplicará este sistema de retribución en aquellos trabajos en que es imposible efectuar un control de tiempos y medición de re-

sultados, o en aquellos otros que, por ser eventuales, no justifiquen la realización de cronometrajes.

El salario consistirá en el jornal empresarial correspondiente al trabajador. En aquellos casos en que la Dirección lo considere conveniente, se podrá asignar al trabajador una gratificación voluntaria.

Art. 32.—*Trabajo en colectivo.*—Este trabajo se retribuirá sumando las unidades en pesetas obtenidas por todos los trabajos y el total se repartirá proporcionalmente a las horas trabajadas y al índice del «Grupo» de cada trabajador.

En el caso particular de un oficial y un ayudante en atención al carácter de aprendizaje que tiene el trabajo de este último y con objeto de estimularle, se pagarán al ayudante los mismos minutos de T.O. que obtenga el oficial multiplicados por un coeficiente que no podrá ser mayor que 1.

OTRAS NORMAS GENERALES SOBRE RETRIBUCION

Art. 33.—La Dirección de la Empresa, previa propuesta del mando correspondiente y aprobación del Jurado de Empresa, podrá variar las funciones profesionales incluidas en un determinado «Grupo», o introducir en el mismo nuevas actividades, en la medida que lo aconsejan las condiciones particulares de cada trabajo o la evolución técnica de las explotaciones.

Art. 34.—Establecido un T. O. o precio correspondiente a unidad producida, podrá ser revisado cuando se juzgue han variado las condiciones o la forma de los trabajos o bien cuando se estime se ha sufrido error en su determinación.

Art. 35.—Cuando la edad del trabajador sea inferior a 18 años el salario empresarial será el siguiente:

A los 14 años el 50 % del salario empresarial del Grupo 1.º de cada Escala.

A los 15 años el 62,5 % del salario empresarial del Grupo 1.º de cada Escala.

A los 16 años el 75 % del salario empresarial del Grupo 1.º de cada Escala.

A los 17 años el 87,5 % del salario empresarial del Grupo 1.º de cada Escala.

Art. 36.—Los aprendices ligados a la Empresa con contrato de aprendizaje y cuya edad sea superior a los 16 años, percibirán el siguiente salario empresarial calculado sobre el del Grupo 1.º de cada Escala:

Aprendiz de 1.º año	40 %
Id. de 2.º año	50 %
Id. de 3.º año	60 %
Id. de 4.º año	70 %

Se entiende por aprendiz de 2.º, 3.º y 4.º año aquél que haya aprobado uno, dos o tres cursos, respectivamente, en la Escuela de Formación Profesional.

Art. 37.—En la Escala I—a, o sea la correspondiente al personal obrero del interior, cuando, según la reglamentación de Trabajo, haya categorías laborales de 1.ª y 2.ª y no estén sujetas a escalafón o régimen especial de ascenso, se concederá la primera categoría a los que desempeñen funciones comprendidas en los «Grupos» 5.º, 6.º, 7.º y 8.º y la categoría de segunda a los de los «Grupos» 1.º, 2.º, 3.º y 4.º. Queda sin efecto lo dispuesto en el art. 35 del Reglamento de Régimen Interior y precepto concordante de la Reglamentación de Trabajo, con relación al paso de picadores de 2.ª a picadores de 1.ª.

Art. 38.—Los cambios de Grupo dentro de cada Escala se producirán siempre a propuesta de los mandos y previa aprobación de la Dirección. En todas las Escalas, salvo en el caso de provenir de la Escuela de Formación Profesional, según se indicará más adelante, para pasar de un grupo a otro superior será preciso haber realizado funciones propias de este último grupo

durante los períodos que a continuación se exponen. Este período se denominará «prueba de aptitud».

La duración de la prueba de aptitud será:

Trabajo a jornal o prima

ESCALA I

Interior:

Para llegar a los grupos 3 y 4 3 meses.
Para llegar a los grupos 5 y 6 6 meses.
Para llegar a los grupos 7 y 8 12 meses.

Exterior:

Para llegar a los grupos 3 y 4 3 meses.
Para llegar a los grupos 5 6 meses.
Para llegar al grupo 6 12 meses.

ESCALA II

Para llegar al grupo 3 12 meses.
Los grupos 4, 5 y 6 se alcanzarán previo concurso-oposición.

Trabajo a destajo

ESCALA I

Se considerará apto para pasar al grupo $N + 1$ un obrero calificado en Grupo N y que desempeñe un trabajo de un grupo superior cuando durante dos meses consecutivos alcance un promedio en pesetas de $\frac{5}{3}(N + 1) \cdot 75$.

100

El personal que curse estudios en las Escuelas de Formación Profesional obtendrá la calificación que al convocar los cursos se indiquen. Como mínimo, para los aprobados, será del Grupo 3.

Durante el período de pruebas la Dirección, previo los asesoramientos pertinentes, podrá prescindir y dar por terminada dicha prueba, siempre que se haya demostrado claramente la imposibilidad del aspirante para desempeñar el puesto de trabajo.

Art. 39.—Si un trabajador es destinado a realizar funciones de un «Grupo» superior, durante un período mayor que el de la prueba de aptitud, consolidará su puesto en dicho Grupo superior tan pronto haya transcurrido el citado período.

Art. 40.—El trabajador que durante diez días consecutivos o alternos en el mismo mes, no diese el rendimiento mínimo exigible del 60 por 100 por causas que le fuesen imputables, se le instruirá el correspondiente expediente y si quedase demostrado la falta de rendimiento, se le impondrán las sanciones previstas en el artículo 67 de la Reglamentación.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior se aplicará, también cuanto previene el artículo 43 de la Reglamentación en los dos supuestos previstos en el mismo.

CAPITULO IV

Retribuciones complementarias

HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 41.—Trabajo a jornal o prima.—El importe de las horas extraordinarias se calculará dividiendo el jornal empresarial del trabajador por siete, en el interior y por ocho en el exterior, y multiplicando el cociente por 1,30 en las dos primeras horas y por 1,40 en las restantes.

Art. 42.—Trabajo a destajo.—Al destajo obtenido durante todo el tiempo trabajado se le sumará $0,30 \times \frac{JE}{7}$ por cada una de las dos primeras horas extraordinarias y $0,40 \times \frac{JE}{7}$ por cada hora de las restantes.

Se entenderá por JE el jornal empresarial correspondiente al puesto de trabajo.

En los trabajos del exterior se hará lo mismo, pero sustituyendo el siete por un ocho.

Art. 43.—Empleados.—El importe de las horas extraordinarias de los empleados se obtendrá dividiendo el jornal empresarial por 7 u 8, según sea de interior o exterior, y multiplicando el cociente por 1,30 en las dos primeras horas, por 1,40 en las restantes.

PAGAS EXTRAORDINARIAS

Art. 44.—La Empresa abonará a todo su personal una paga extraordinaria con motivo de cada una de las festividades de 18 de Julio y Navidad en la siguiente cuantía:

Personal obrero del interior y exterior. 10 días de jornal.
Personal subalterno 15 días de jornal.
Resto del personal. una mensualidad.

También abonará la Empresa a todos sus productores, sin distinción, que figuren en la plantilla el día 1.º de Mayo de cada año, una paga extraordinaria de ocho días de salario, siendo requisito indispensable para poder percibirla el haber ingresado en la Empresa antes del día 1.º de Febrero del año correspondiente. Esta paga extraordinaria se hará efectiva con la nómina de Abril.

Las tres pagas extraordinarias se abonarán a razón del jornal base reglamentario y antigüedad empresarial, y ninguna de ellas será prorrateable salvo en los casos de baja en el trabajo por fallecimiento, jubilación, accidente de trabajo, silicosis o enfermedad profesional, larga enfermedad y servicio militar.

VACACIONES

Art. 45.—Subsistirá para todo el personal de la Empresa el régimen de vacaciones actualmente existente.

No obstante, todo el personal tendrá derecho a un premio o complemento de vacaciones consistente en un día más de vacaciones por cada año de servicio que exceda de diez. Este premio no podrá exceder en total de cinco días, y a opción del trabajador, podrá disfrutarse o percibirse en metálico sin recargo alguno.

Para el cómputo de las vacaciones se tendrá en cuenta los nuevos jornales empresariales.

SALARIO DOMINICAL Y DE DIAS FESTIVOS

Art. 46.—El salario de los domingos y días declarados festivos se abonarán a razón del jornal base fijado por la Reglamentación Laboral.

TRABAJOS NOCTURNOS

Art. 47.—El recargo del 20 por ciento por trabajo nocturno, se abonará teniendo como base el jornal empresarial correspondiente a cada trabajador.

TRABAJO CON BREA

Art. 48.—Los pluses por trabajo con brea a que se refiere el artículo 168 del Reglamento de Régimen Interior, se abonarán a razón del salario base fijado en la Reglamentación de Trabajo.

AUMENTO POR ANTIGÜEDAD

Art. 49.—Los quinquenios reglamentarios serán equivalentes, cada uno, al 5 por 100 del jornal empresarial.

Art. 50.—Los bienios reglamentarios serán equivalentes, cada uno, al 2 por ciento del jornal empresarial.

DESGASTE DE HERRAMIENTA

Art. 51.—Este concepto retributivo se ha tenido en cuenta al calcular el jornal empresarial quedando englobado en el mismo, no apareciendo, en lo sucesivo, reflejado en la nómina.

AUSENCIAS RETRIBUIDAS

Art. 52.—Todo trabajador que faltare al trabajo en los supuestos previstos en el artículo 67 de la Ley de Contratos de Trabajo, será retribuido únicamente con el salario base que para su categoría señala la Reglamentación de Trabajo.

DIETAS

Art. 53.—En los supuestos previstos en el último párrafo del artículo 79 de la Reglamentación y en sustitución de las indemnizaciones señaladas en el mismo, la Empresa pagará a los trabajadores, que por necesidades del servicio tengan que desplazarse, todos los gastos que con motivo del desplazamiento se les originen.

PLUS FAMILIAR

Art. 54.—Las mejoras económicas que en este Convenio se establecen, no serán computables a efectos de determinar el Fondo del Plus Familiar. El Fondo del Plus Familiar se determinará invariablemente de acuerdo con la cantidad media del año 1961.

A tal efecto, se dividirá la cantidad base del citado Plus durante el año 1961, por el número de jornales trabajados durante dicho año, lo cual nos dará un valor «A».

$$\frac{\text{Base Plus Familiar 1961}}{\text{Número jornales en 1961}} = \text{«A»}$$

La base trimestral se obtendrá multiplicando «A» por el número de jornales trabajados en el trimestre anterior.

Días trabajados en el trimestre anterior \times «A» = Base

El Fondo del Plus Familiar será el 20 por 100 de la base y su reparto seguirá efectuándose de acuerdo con las disposiciones vigentes.

CAPITULO V

Primas de producción y resultados

Art. 55.—Se suprime la «Prima de 5,90» así como la «Prima de estímulo» a que se refiere el artículo 170 del Reglamento de Régimen Interior.

En su sustitución se crea la prima de producción, cuyo fondo estará constituido por una cuota de veintitrés pesetas por tonelada producida, que aportará la Empresa y que se distribuirá entre todos los productores del interior, en proporción a la retribución que en cada mes les corresponda en concepto de jornales, horas extraordinarias, destajos o primas.

La prima de producción será distinta para las Secciones Mineras de Santa Lucía y Matalana y se calculará según las producciones de cada una de ellas.

Art. 56.—La prima de producción se perderá en el 40 por 100 de su importe mensual cuando el trabajador deje de asistir una vez al trabajo en el mes de que se trate. A la segunda falta perderá un 30 por 100 más y el total a la tercera. También perderá íntegramente la prima mensual cuando no alcance en el mes el rendimiento del 60 por 100 por causas que le sean imputables.

En los casos en que la falta al trabajo sea motivada por accidente, enfermedad, vacaciones, defunción de cónyuge o de parientes en primero o segundo grado en línea directa o colateral, citaciones judiciales, alumbramiento de esposa, sanciones leves que acarreen la suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días, boda del trabajador, bautizo o boda de hijos, reconocimiento médico oficial a efectos de silicosis y de nistagmus y asistencia de los productores del interior a las clases o cursillos del Frente de Juventudes, no se producirá la

pérdida a la prima de producción y si solamente la parte proporcional correspondiente a los días en que se hubiera faltado. En los casos de reconocimiento médico, citaciones judiciales y otros excepcionalmente no previstos, la justificación se efectuará ante el Jurado de Empresa, quien decidirá si corresponde o no percibir al trabajador la prima correspondiente. La enfermedad deberá justificarse siempre mediante los partes del Seguro de Enfermedad.

Art. 57.—Teniendo en cuenta la voluntaria elevación de la prima unificada, sobre la suma de las reglamentarias agrupadas, de lo no percibido por los trabajadores se abonará una cantidad fija de 500 pesetas mensuales, a los silicóticos en primer grado que como consecuencia de su enfermedad hayan tenido que ser depuestos de su trabajo habitual. El sobrante se ingresará en la Mutualidad Laboral en la forma legalmente establecida.

Art. 58.—La prima de producción, así como la de resultados que regula el artículo siguiente, no se computará para la cotización a Seguros Sociales, Mutualidad Laboral, Accidentes de Trabajo, Plus Familiar ni a ningún otro efecto.

Art. 59.—Con objeto de que el personal participe en los beneficios reportados a la Empresa por las mejoras técnicas y por la mecanización, se establecen las siguientes primas:

A) *Prima de resultados en las minas.*

Esta prima afecta las Escalas 1-a, 3-a y 4-a, es decir, a todo el personal que trabaja en las minas:

Rto./Kgs.	Prima
800	0,00
900	0,00
1.000	0,02
1.100	0,05
1.200	0,07
1.300	0,10
1.400	0,12
1.500	0,15
1.600	0,20
1.700	0,25
1.800	0,30
1.900	0,35
2.000	0,40
2.100	

Para la determinación del rendimiento se dividirán mensualmente las toneladas limpias por los jornales más las horas extraordinarias divididas por siete.

La prima será distinta para las Secciones de Santa Lucía y Matallana, es decir, la escala será la misma pero en cada Sección se pagará por los resultados obtenidos.

B) *Prima de resultados al personal del exterior de las minas.*

Esta prima afecta a las Escalas 1-b, 3-b y 4-b.

Rto./Kgs.	Prima
2.800	0,00
3.000	0,02
3.200	0,04
3.400	0,06
3.600	0,08
3.800	0,10
4.000	0,15
4.200	0,20
4.400	

Para la determinación del rendimiento se dividirán trimestralmente las toneladas limpias por los jornales más las horas extraordinarias divididas por ocho.

La prima será distinta para las Secciones de Santa Lucía y Matallana, es decir, la escala será la misma, pero se pagará en cada Sección por los resultados obtenidos.

C) *Prima de resultados en las fábricas de aglomerados.*

Esta prima constará de dos partes: Una relativa al consumo de brea en la fabricación y otra a las toneladas por jornal.

Afecta a las Escalas 1-b, —3-b y 4-b de todas las fábricas de aglomerados.

BREA

Diferencia..	0,00	0,25	0,50	0,75	1,00	1,25	1,50
Prima.....	0,00	0,05	0,10	0,15	0,15	0,15	0,15

La diferencia se calculará restando del tanto por ciento de brea prevista para la fabricación, el tanto por ciento de brea realmente gastada en la misma. Para la determinación del tanto por ciento de brea prevista se seguirá el procedimiento que actualmente se sigue.

TONELADA JORNAL

TMS / J....	4,0	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0
Prima.....	0,00	0,02	0,04	0,06	0,08	0,10	

Para la determinación de las toneladas por jornal se dividirán las toneladas producidas por los jornales más las horas extraordinarias divididas por ocho más «C» jornales.

Los trabajos extraordinarios de las Fábricas de Aglomerados en la descarga de finos, brea, reparaciones de vías, etc., etc., se tarificarán de acuerdo con el Jurado de Empresa y su suma será «C».

D) *Prima de resultados en la Escala 2.*

Esta prima afecta al personal encuadrado en la Escala 2 y es única para las tres Secciones de Santa Lucía, Matallana y La Robla.

Se tendrán en cuenta para la determinación de esta prima el número de jornales administrados por cada jornal de dicha Escala.

Núm. de jornales.....	9	11	13	15	17	19	21
Prima.....	0,00	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25	

Para obtener el número de jornales se dividirá trimestralmente los jornales de la nómina general por los jornales de la Escala número 2 más las horas extraordinarias divididas por ocho. Para hallar los jornales de la Escala se considerarán los meses de treinta días.

Con carácter general y para todas las primas de resultados reguladas en este artículo, el tanto por ciento que suponen se calculará sobre la suma total que arrojen los conceptos de jornales, horas extraordinarias y destajos o primas.

La prima se pagará mensualmente con arreglo a los resultados del último trimestre, llevándose un estafilo donde se irá reflejando su valor.

CAPITULO VI

Seguros Sociales, Mutualidad Laboral y Accidentes

Art. 60.—Todas las mejoras económicas que la aplicación de este Convenio suponga sobre las actualmente existentes, no estarán sujetas a cotización para Seguros Sociales, computándose, no obstante, para el Seguro de Accidentes de Trabajo y para la Mutualidad Laboral.

La cotización de Seguros Sociales que se efectúe por cada trabajador será igual todos los meses, sirviendo como base los salarios sujetos a cotización devengados por el mismo durante los tres meses anteriores a la entrada en vigor de este Convenio. La cotización de los productores de nuevo ingreso se efectuará por el promedio correspondiente a la categoría en la cual están clasificados.

CAPITULO VII

Servicios asistenciales

Art. 61.—Queda suprimida la «Caja de Auxilio Pro-victimias de Accidente de Trabajo» a que se refieren los artículos 197 y 198 del Reglamento de Régimen Interior.

Art. 62.—Se crea la «Caja de Auxilio a obreros y empleados de la Sociedad Anónima Hullera Vasco-Leonesa», la cual concederá las siguientes prestaciones: 1.^a. Indemnización por fallecimiento, y 2.^a. Indemnización por enfermedad.

Art. 63.—La indemnización por fallecimiento se abonará con motivo de la muerte de todo productor en activo, cualquiera que fuera la causa que la motive y será pagada a su viuda, o, en su defecto, a los hijos, padres o familiares dentro del segundo grado que convivieran con el trabajador en el momento de su fallecimiento.

Art. 64.—El importe de la indemnización por fallecimiento será la siguiente:

Viuda o viudo sin hijos.	8.000 pesetas.
Viuda o viudo con hijos. Huérfanos absolutos.....	8.000 pesetas y 2.000 pesetas por cada hijo menor de 18 años o mayores de esta edad incapacitados totalmente para el trabajo.
Beneficiarios de trabajadores solteros o viudos sin hijos.....	6.000 pesetas.

Art. 65.—La concesión de la indemnización corresponde a la Junta Rectora de la Caja con carácter inapelable. Por el importe de cada indemnización por fallecimiento se procederá a abrir una cartilla en la sucursal de la Caja de Ahorros de Pola de Gordón, Matallana o La Robla, haciendo entrega de ella a la viuda o beneficiarios.

Art. 66.—En caso de enfermedad con duración superior a diez días, la Caja pagará a todo trabajador enfermo las siguientes indemnizaciones:

Del día 11 al día 40 de enfermedad. . .	20,00 pts. diarias.
Del día 41 al día 100 de enfermedad . .	30,00 pts. diarias.
Del día 101 al día 273 de enfermedad.	40,00 pts. diarias.

Esta indemnización es independiente de la que el trabajador pueda percibir del Seguro de Enfermedad y, como queda dicho, se pagará en los procesos de más de diez días de duración y a partir del onceavo día de enfermedad.

Art. 67.—La concesión de la indemnización por enfermedad compete a la Junta Rectora de la Caja oído el informe emitido por el Médico que la misma Junta hubiera designado. Contra el acuerdo de la Junta no cabrá recurso alguno.

Art. 68.—En los casos que el enfermo no observase el tratamiento impuesto por el Médico de cabecera, que prolongara intencionadamente la enfermedad o que hiciera un género de vida que haga presumir fundamentalmente la inexistencia de su enfermedad, la Junta Rectora podrá sancionarle con la pérdida de la indemnización sin perjuicio de proponer a la Empresa, en aquellos casos que lo estime pertinente, la imposición de sanciones laborales por simulación de enfermedad.

No tendrán derecho a percibir la indemnización por enfermedad los productores que se nieguen a ser reconocidos por los Médicos de Empresa o por los facultativos designados por la Junta, así como aquellos otros que ausentándose de su domicilio asistan a espectáculos, diversiones, frecuentes bares, cantinas o tabernas, etcétera, etc.

Art. 69.—Para tener derecho a la indemnización por enfermedad será preciso que el trabajador haya cotizado, como mínimo, tres cuotas mensuales.

Art. 70.—La Caja será administrada, regida y gobernada, por una Junta Rectora compuesta por un Presidente, quince Vocales y un Secretario. Los cargos de Presidente y Secretario serán ocupados por las personas que designe la Empresa y los quince Vocales se elegirán por los Jurados de Empresa, quienes procurarán hacerlo de forma que estén representados en la Junta todas aquellas localidades en donde el censo de trabajadores de la Empresa sea considerable.

La elección y renovación de los cargos de Vocales de la Junta coincidirá con las Elecciones Sindicales de Jurados de Empresa.

Art. 71.—La Junta Rectora se reunirá en los diez primeros días de cada mes al objeto de acordar la concesión y pago de las prestaciones devengadas durante el mes anterior. De todas las reuniones se levantará el acta correspondiente que se extenderá en un libro habilitado al efecto.

En la reunión que se celebre en el mes de Febrero de cada año, a la vista del resultado del ejercicio anterior, la Junta podrá acordar el aumento o disminución de las cuotas o el reparto de los excedentes, este último mediante la creación de un fondo especial destinado a fines de carácter social.

Art. 72.—La Caja se nutrirá de una cuota equivalente a 24,00 pesetas mensuales por trabajador, de cuya cantidad el 50 por 100 corresponde a la Empresa y el otro 50 por 100 al trabajador. La cuota del trabajador será descontada en todo libramiento de salarios que pague la Empresa cualquiera que fuera el importe del mismo.

Art. 73.—Los fondos de la extinguida «Caja de Auxilio Pro-víctimas de Accidentes de Trabajo», pasarán íntegros a formar parte de la Caja que ahora se crea.

FUNDACION LABORAL

Art. 74.—La Empresa se compromete a establecer en el plazo máximo de seis meses y mediante la correspondiente escritura pública, una Fundación Laboral acogida a los beneficios del Decreto de 16 de Marzo de 1961, y que llevará por nombre «FUNDACION LABORAL EMILIO DEL VALLE EGOICHEAGA».

Sea base para la creación y desarrollo de la Fundación dos criterios fundamentales, uno de orden social y otro económico, de forma que lo que se establece revista una seguridad en el futuro, sin que por lo tanto su actuación posterior pueda dar lugar a difíciles situaciones tanto sociales como económicas. En consecuencia, la definición de estos dos criterios es la siguiente:

1.^a En el orden social se pretenderá la identificación del productor con la Empresa, haciéndole participe de los beneficios del capital.

2.^a La Fundación, que ha de regirse independientemente de la administración de la Sociedad se la proveerá de fondos para hacer frente a la emisión de bonos de trabajo, con una mecánica económica y administrativa que asegure la participación de todos de acuerdo con una escala de antigüedad como principal base de participación del capital de la Fundación. Si esta mecánica ha de resultar en algunos conceptos complicada siempre en atención a la seguridad futura, no restará ni impedirá el normal acceso a la adquisición de las participaciones que se establezcan.

En consecuencia, los Estatutos de esta Fundación se redactarán de acuerdo con las siguientes bases:

a) Tendrá por objeto la gestión y administración de lo que se denominará «Bonos de Trabajo», y estará regida por un Presidente que designará el Consejo de Administración de la Empresa y seis miembros, de los cuales tres serán designados por la Empresa y los otros tres por los Jurados de Empresa.

b) Al cumplir un productor diez años de servicio ininterrumpido en la Empresa, ésta adquirirá a la Fundación, previo pago en metálico de su importe dos Bonos que entregará gratuitamente al trabajador. Al cumplir quince años de servicio, se le entregará al trabajador otro bono. Cuando cumpla los veinte años, otros dos bonos. A los veinticinco años tres más, a los treinta años un bono más al igual que al cumplir los treinta y cinco años, es decir, según la siguiente escala:

10 años, 2 bonos.	Total: 2 bonos.
15 años, 2 + 1 bonos.	Total: 3 bonos.
20 años, 3 + 2 bonos.	Total: 5 bonos.
25 años, 5 + 3 bonos.	Total: 8 bonos.
30 años, 8 + 1 bonos.	Total: 9 bonos.
35 años, 9 + 1 bonos.	Total: 10 bonos.

No se devengará bonos a partir de la fecha en que el trabajador cumpla los sesenta años de edad.

Como quiera que la adquisición de estos bonos por la Empresa a la Fundación sólo puede realizarse en tanto en cuanto la Empresa tenga resultados económicos favorables y superior a la cuantía que arroje los bonos que han de percibir los trabajadores en el ejercicio correspondiente, se estudiará de hacer frente a esta situación bien sea por créditos de la Fundación a la Sociedad, o sobre otras Entidades de crédito, etc.

c) La Empresa también entregará Bonos de Trabajo como premio a recompensa a servicios destacados y extraordinarios.

d) Anualmente la Empresa pondrá a disposición de la Fundación una cantidad equivalente a un tanto por ciento de los bonos de trabajo emitidos. Dicho tanto por ciento será igual al que haya servido de dividendo al capital social de la Empresa. Por ejemplo, si la Empresa distribuye en concepto de dividendo el 4 por 100, pondrá a disposición de la Fundación el 4 por 100 de la cantidad a que asciendan los bonos emitidos y no cancelados hasta el 31 de Diciembre de cada año.

e) Los bonos serán nominativos y totalmente intransferibles. Su cuantía única será de 5.000 pesetas.

f) Todo trabajador podrá pignorar en la Empresa, en casos que ésta estime justificados, sus Bonos de Trabajo, por el cincuenta por ciento del valor nominal de los mismos.

g) Al causar baja el trabajador por jubilación, accidente de trabajo, enfermedad profesional, fallecimiento o larga enfermedad, la Fundación canjeará los bonos de que fuera titular por su importe metálico. Si la causa de la baja fuera voluntaria, los bonos se canjearán tan sólo por el cincuenta por ciento de su valor nominal, y si la baja fuera motivada por despido, por el veinticinco por ciento. El exceso no percibido por el trabajador será devuelto por la Fundación a la Empresa.

h) La Junta de Gobierno podrá acordar la inversión de los fondos de la Fundación en la adquisición de títulos de renta fija, o en acciones u obligaciones de empresas mercantiles o industriales.

i) Los beneficios que obtenga la Fundación se distribuirán de la siguiente forma:

Ante todo habrá que tener presente la situación económica del conjunto Empresa-Fundación, pues ha de ser misión primordial que cada productor perciba los bonos a que tiene derecho, pues éstos representan su capital y participación que naturalmente ha de anteponerse al interés.

En un desarrollo normal en que la Empresa pueda hacer frente al desembolso de los Bonos de Trabajo, se procurará que los beneficios que obtenga la Fundación se distribuirán en la forma que se indica a continuación:

1.^a El tanto por ciento que entrega la Empresa se repartirá entre los beneficiarios en proporción a los Bonos de Trabajo de que fueren titulares.

2.^a Los beneficios que se obtengan de la inversión de los fondos de la Fundación se distribuirán, previo acuerdo de la Junta de Gobierno, en obras de carácter social a favor de los trabajadores de la Empresa o bien se repartirán entre los beneficiarios en la forma indicada en el número anterior, o también se constituirá un fondo de garantía para hacer frente a futuras eventualidades.

ANTICIPOS REINTEGRABLES

Art. 75.—La Sociedad, recogiendo en este Convenio la norma que tiene establecida de conceder anticipos reintegrables sin interés a los productores que lo necesi-

tan para ayuda de construcción de viviendas propias, atenciones personales por enfermedad, etc., constituye un nuevo fondo para dichas necesidades, regulable según importancia de referidas atenciones, ascendiendo dicho fondo a la suma de *trescientas cincuenta mil pesetas en dinero efectivo*.

a) Esta cantidad se irá repartiendo, cumpliendo lo estipulado anteriormente, hasta cubrir el total de la cifra señalada en el preámbulo de este artículo.

b) Una vez repartido el total importe del fondo, se irán registrando por orden de presentación las solicitudes presentadas y aprobadas de ayuda, que se irán cumplimentando a medida que el fondo vaya disponiendo de efectivo procedente de reintegros efectuados por los anteriores beneficiarios de estos anticipos.

ECONOMATOS LABORALES

Art. 76.—Siendo una de las fundamentales obras de orden social de la Empresa el mantenimiento de los Economatos Laborales, establecidos reglamentariamente por disposiciones oficiales, la Sociedad continuará prestando la debida atención a los mismos en colaboración con los Jurados de Empresa respectivos.

Ha de ser función fundamental de los Economatos de la Empresa la defensa del nivel de vida, estableciendo precios estables dentro de las disponibilidades económicas de la Sociedad.

En consecuencia, será función de los Jurados de Empresa como componentes de la Junta Administrativa de los Economatos:

a) Atender que los despachos se encuentren abastecidos de los artículos básicos.

b) Comprobar la clase de los artículos que se despachan en los mismos, que reúnan las condiciones óptimas necesarias.

c) Vigilar que por los usuarios legales de los Economatos no se hagan cesiones a personas ajenas de los artículos adquiridos.

CAPITULO VIII

Enseñanza y Formación Profesional

Art. 77.—Es deseo de la Sociedad Hullera Vasco-Leonesa que todo el personal que en ella trabaja así como los hijos de los mismos, reciban la formación conveniente que los capacite para ejercer los puestos más elevados de la Empresa. Para ello la Sociedad Hullera Vasco-Leonesa se compromete a continuar o crear los centros y servicios que a continuación se indican:

a) Enseñanzas primarias hasta los 12 años. La Empresa se compromete a continuar sus ayudas al «Patronato» así como al colegio «Nuestra Señora del Camino» por ella fundados y aumentar éstas a medida que sus disposiciones económicas se lo permitan.

b) Enseñanzas de iniciación para la formación profesional, de los 12 a los 14 años. La Empresa se compromete a efectuar las gestiones necesarias para ampliar en las actuales escuelas nacionales las enseñanzas hasta los 14 años. Durante estos 2 años los alumnos recibirán los conocimientos necesarios para efectuar sus ingresos en la Escuela de Aprendices.

c) La Empresa se compromete a dedicar la cantidad de 20 millones de pesetas, a fin de construir en La Robla una Escuela de Aprendices, donde los alumnos adquirirán los conocimientos que le capacitarán para alcanzar el título de oficial mecánico, oficial electricista y oficial minero, una vez realizadas las prácticas en las escuelas de prácticas.

d) La Empresa se compromete a crear una Escuela Práctica para mecánicos y electricistas en La Robla y otra para mineros en Santa Lucía. Estos estudios se darán por terminados al cumplir los 18 años.

e) Se continuará y mejorará la actual Escuela de Vigilantes.

f) Todos los alumnos que terminasen sus estudios en las Escuelas prácticas con la calificación de sobresaliente y a juicio de la Junta de profesores tuviese capacidad suficiente, recibirán durante dos años como mínimo una beca para continuar estudios en la Escuela de Peritos de Minas de León. Esta beca consistirá en el pago de los gastos de manutención, estancias y estudios. La Empresa se reserva el derecho de fijar los lugares de residencia, así como la propiedad de los libros y material de estudio.

g) De los anteriores alumnos, aquellos que terminasen sus estudios de Perito con la calificación de sobresaliente, recibirán una beca por dos años como mínimo para continuar estudios en las Escuelas de Ingenieros de Minas de Madrid u Oviedo. La cuantía de la beca será suficiente para el pago de los gastos indicados en el apartado anterior y en las mismas condiciones. Tanto en un caso como en el otro, los alumnos se comprometen durante los períodos de vacaciones escolares a efectuar los trabajos que la Empresa crea más convenientes.

h) Escuelas de Formación Acelerada. Siendo uno de los fundamentos de la nueva clasificación por escalas y grupos la promoción dentro de la Empresa, permitiendo el continuado ascenso del trabajador dentro de los grupos establecidos, a fin de facilitar y acelerar el mismo a los mejor capacitados, se crean las «Escuelas de Formación Acelerada», que acogerán a todos los productores que lo deseen.

Art. 78.—A fin de coordinar todas estas Escuelas se creará una Junta Rectora, formada por los Directores y Jefes de estudios de todos los centros, así como por tres representantes de la Empresa y tres de los obreros y regida por un Rector nombrado por la Empresa.

CAPITULO IX

Capacidad disminuida

Art. 79.—En los casos de capacidad disminuida legalmente calificada mediante el correspondiente expediente oficial, el rendimiento mínimo exigible del 60 por 100 se entenderá reducido en la proporción que corresponda al porcentaje de incapacidad.

CAPITULO X

Disposiciones finales

Art. 80.—Las mejoras salariales que se establecen en este Convenio serán compensables y absorbibles con todos los aumentos retributivos de cualquier índole que pudiera establecerse en el futuro por disposición legal o por nuevo pacto colectivo, cualquiera que fuera el ámbito de este último.

Art. 81.—Los miembros firmantes de la Comisión Deliberadora manifiestan expresamente que el presente Convenio ha sido acordado por unanimidad en todas sus partes.

Art. 82.—Los otorgantes hacen constar que las mejoras establecidas en el presente Convenio no repercutirán en el precio del carbón.

Art. 83.—De acuerdo con lo previsto en el art. 5.º del Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, se constituye una Comisión Mixta para la vigilancia y cumplimiento de lo pactado y que estará compuesta por cuatro Vocales, dos nombrados por la Empresa y otros dos por los trabajadores, todos ellos entre los miembros de la Comisión Deliberadora, bajo la presidencia y secretaría de los Presidente y Secretario de dicha Comisión. A esta Comisión se someterá, también, cualquier duda, cuestión o divergencia, que se suscite con motivo de la interpretación o cumplimiento del Convenio.

Art. 84.—Se crea un Tribunal Calificador que entenderá en todos los problemas que surjan en materia de encuadramiento y clasificación de los productores en los distintos «Grupos» y Escalas». Este Tribunal estará compuesto por un representante de la Empresa, un vocal que designará por votación el Jurado de Empresa de entre sus miembros y un trabajador de la categoría laboral a que pertenezca el reclamante, elegido también por el Jurado de Empresa.

El Tribunal podrá interesar todos los informes y asesoramientos que crea convenientes y sus resoluciones deberán ajustarse a las normas y criterios contenidos en el articulado de este Convenio.

Las resoluciones del Tribunal dictadas por unanimidad serán inapelables. Si no hubiera unanimidad se someterán a resolución de la Comisión prevista en el artículo anterior.

Art. 85.—Si en las mismas condiciones de trabajo y rendimiento resultase algún trabajador perjudicado por la aplicación de este Convenio, se le respetará la retribución que viniera percibiendo.

Art. 86.—Este Convenio deroga los Convenios Colectivos Interprovinciales de Minas de Hulla y Antracita aprobados por Resolución de la Dirección General de Ordenación del Trabajo de fechas 22 de Diciembre de 1960 y 25 de Enero de 1961, así como todos aquellos artículos del Reglamento de Régimen Interior que se otorgan, limiten o condicionen lo que en el presente Convenio se establece.

Art. 87.—Dadas las dificultades técnicas para fijar las tablas de rendimientos mínimos de cada categoría profesional y los salarios-hora profesionales correlativos, se omite la inclusión en el presente Convenio.

Y en prueba de conformidad los Vocales de la Comisión Deliberadora, con la representación que ostentan, firman y rubrican en el lugar y fecha expresada en este documento.—José Manuel Sáez de Miera Delgado. Félix Ordax López.—Faustino García Lombas.—Antonio García Arias.—Severino Blanco Regueras.—Eduardo Pazos Soto.—Francisco González García.—Antonio del Valle Menéndez.—Emilio del Valle Menéndez.—Juan Ignacio Artieda Bosquet.—Joaquín Martínez Seoane.—Rogelio San Martín Herrero.—Hermógenes González García.—Alejandro Conty Pablos.—Rubricados.

ANEXO

E S C A L A 1.ª

Puntos	Grupo	PROFESION	F U N C I O N E S
100	1	Vagonero.	Palea a mano. Vigila cabeza motriz, cribas, molinos, cintas. Limpia cunetas. Puertas de ventilación.
		Ayudante embarcador	Corta y engancha vagones. Corre vagones.
		Ayudante caminero.	
		Ayudante entibador.	
		Ayudante no especificado	
106	2	Vagonero.	Carga a comporta. Maniobra de vagones a mano o con cabrestante. Carga con pala de mano. Transporta y bascula vagones. Hace castilletes. Reparte madera a la explotación. Engancha en los planos. Transporta y bascula vagones con basculador o sin él. Coloca tableros o persianas. Rellena a mano.

Puntos	Grupo	PROFESION	F U N C I O N E S
112	3	Caminero	Vías secundarias.
		Tubero.	Cambio y reparación de ramales secundarios. Empalma a las máquinas.
		Motorista.	Maneja scráper y cabrestante de planos de poca importancia. Responsable de la maniobra.
		Embarcador.	Señalista a otra planta.
		Albañil-Cantero	Hace anillos de hormigón, dovelas, ladrillos, cimientos y cunetas.
		Bombero.	Sala de bombas con más de 100 C. V. Control y engrase de las máquinas.
		Enganchador.	Va con el tren. Control de Vagones y material transportado.
		Ayudante barrenista	Sabe barrenar con empujador.
		Ayudante montador.	Cambio de materiales en una misma explotación (conveyo, transportadores, scraper).
		Ayudante artillero.	
		Ayudante picador.	Pica a martillo. No trabaja solo. Ligeros conocimientos de entibación.
		Ayudante de mecánico	
		Ayudante electricista	
Encargado de cocheras	Conoce normas de engrase y cargue de baterías.—Control de las baterías.		

Puntos	Grupo	PROFESION	F U N C I O N E S
123	4	Picador.	Postea y extrae carbón del hundimiento en capas anchas de menos de 25° de pendiente. Empieza a picar y postear en capas estrechas.
		Entibador.	Capaz de conservar una galería a nivel que no presente grandes dificultades. Principalmente coloca cuadros de intermedio, franqueo o relevo. Estayas fáciles. Refuerza la entibación mediante longarinas en galerías y rampones.
		Tubero.	Engrase de todas las máquinas del interior. Capaz de advertir un deficiente funcionamiento de las máquinas. Conocimiento de ajustador de C-3. Desplaza, cambia y repara las tuberías y accesorios del relleno neumático.
		Electricista.	Control y revisión. Maneja los aparatos de control. Capaz de desarmar un automático, cambiar fusibles.
		Tractorista.	Locomotora Diesel de menos de 60 C. V. Locomotoras eléctricas de acumuladores.
		Caballista.	Transporta vagones con mula o buey.
		Frenista.	Maneja vagones. Trabajo con freno o motor en planos o pozos balanza sin personal. Responsable de la maniobra.
		Repartidor.	Transporta y reparte material por la mina con ayuda de máquina Diesel, mula, scraper, etc. Tira de madera con cabrestante.
		Maquinista relleno neumático.	Revisa y engrasa su máquina. Regula y controla la carga.

Puntos	Grupo	PROFESION	F U N C I O N E S
136	5	Picador.	Pica solo en capa estrecha, pero es capaz de postear. Empieza a picar y postear en capas anchas tumbadas.
		Entibador.	Capaz de conservar galerías, niveles, pozos, rampones y planos con metálico y madera. Efectúa estayas difíciles y monta de tajos, pozos y niveles. Hundimiento de galerías con recuperación de cuadros metálicos o de madera.
		Tubero.	Capaz de montar, cambiar y reparar las conducciones de aire, agua y ventilación secundaria.—Asimismo conocerá todos los accesorios normales y efectuará las reparaciones posibles. Revisión y reparación de martillos, perforadoras, turbinas, etc. Conocimiento de ajustador C-3 y calderero C-3. Podrán ascender a mecánico C-6 mediante examen en la E. F. P.
		Caminero.	Conoce toda clase de vías importantes. Capaz de colocar cambios y cruzamientos. Peraltes, recodos y holguras precisas.
		Tractorista.	Locomotoras Diesel de más de 60 C. V. Conocimiento de mecánico Diesel C-3.
		Albañil-canero	Todo tipo de trabajo con piedra, hormigón o ladrillo.
		Maquinista de sondeadora	Manejo de máquina de sondear. Conocimiento de ajustador C-3.
		Inyectador.	Barrena con perforadora. Inyecta agua al carbón. Conocimientos de picador C-6.
		Controlador de mampostas metálicas.	Lleva contabilidad de las mampostas y bastidores metálicos y efectúa la búsqueda de las perdidas.

Puntos	Grupo	PROFESION	F U N C I O N E S
136	5	Hundidor.	Trabaja a las órdenes de un Jefe de Equipo. Conocimientos de picador C-6 o entibador C-4.
152	6	Picador.	Pica, postea y conserva en capa estrecha (Potencia menor de 1,6). Pica, postea y conserva en capas tumbadas (Potencia de más de 1,6 m. y pendiente menor de 40°). Postea, conserva y extrae carbón del hundimiento en capas anchas con más de 25° de pendiente. Avanza y postea guías en carbón o piedra y carbón.
		Entibador.	Estayas previas con madera o metálico y definitiva con bloques de hormigón o ladrillos. Avanza, postea y conserva guías en carbón o carbón y piedra.
		Barrenista.	Avanza galerías, niveles y pozos en roca o carbón o carbón y roca. Maneja explosivos (carnet de artillero).
		Mecánico.	Capaz de montar y cambiar cualquier material de interior. Capaz de efectuar en este mismo material todas las reparaciones normales y frecuentes. Conocimientos de ajustador C-4.
		Electricista.	Capaz de montar y cambiar cualquier material eléctrico del interior. Capaz de efectuar todas las reparaciones normales y frecuentes. Conocimientos de ajustador C-4.
		Embarcador.	Manda un embarque mecanizado. Organiza la maniobra. Señalista a la máquina de extracción. Conocimientos de ajustador C-3 y electricista C-3.
		Jefe de Equipo relleno neumático.	

Puntos	Grupo	PROFESION	F U N C I O N E S
159	7	Picador.	Pica, postea y conserva en capas anchas inclinadas (Potencia mayor de 1,60 mts. y pendiente de 40°). Pica, postea, conserva y hunde en rampones.
		Barrenista.	Avanza y postea galerías, niveles y pozos en roca o carbón y roca. Maneja paleadora. Maneja explosivos (carnet de artillero).
		Mecánico.	Capaz de montar, cambiar o reparar todo material de interior. Interpreta planos. Conocimiento de ajustador C-5.
		Artillero.	Conoce todo tipo de pegas. Responsable del libro de tiros quedados. Maneja explosivos (carnet de artillero). Interpreta planos de tiro. Conocimientos y práctica de entibador o picador C-6.
163	8	Picador.	Hunde y recupera estemples y monteras metálicas. Conoce todo tipo de labores de arranque y entibación en explotaciones, tajos, chimeneas y niveles. Levanta todo tipo de quiebras en talleres. Maneja explosivos (carnet de artillero). Da los pozos peligrosos en carbón. Hace funciones de posteador y sustituye al Vigilante en ausencia de éste o le ayuda en la Dirección de la Explotación.
		Entibador.	Levanta todo tipo de quiebras en galerías. Prepara y construye tabiques contra el fuego. Conoce todo tipo de entibación en galerías, niveles, planos y rampones. Maneja explosivos (carnet de artillero).
		Barrenista	Avanza todo tipo de galerías, planos, niveles en roca o carbón y roca. Maneja paleadora. Conoce la entibación normal, metálica y de madera de galerías y pozos. Maneja explosivos (carnet de artillero). Interpreta planos de tiro. Da los pozos en roca verticales de más de 20 m.

Puntos	Grupo	PROFESION	F U N C I O N E S
163	8	Mecánico.	Revisión de guideras, cables y todos los elementos que existen en el interior del pozo. Lleva el libro de cables. Reparación, cambio de montaje de todos los elementos antes enumerados. Conocimientos de un ajustador C-4. Capaz de hacer proyectos sencillos de instalaciones (croquis). Conoce toda clase de materiales del interior y exterior. Capaz de montar, cambiar o reparar este material. Conocimiento de ajustador C-5.
		Electricista.	Capaz de hacer proyectos sencillos de instalaciones (croquis). Conoce toda clase de material antideflagrante o no del interior y exterior. Capaz de montar, cambiar o reparar este material. Conocimientos de electricista C-5.

E S C A L A I—b

Puntos	Grupo	PROFESION	F U N C I O N E S
100	1	Mujer de limpieza.	
		Guarda de sala de aseo.	
		Peón.	Limpieza de plazas. Picando fosas. Recargue en báscula. Corta y engancha vagones mina.
		Pinche.	
110	2	Peón.	De fundición. Cargador de vagones en tolva. Maniobra con cabrestantes. Encargado de máquina sencilla.—De maniobra de vagones a mano.—Criba de arena.—Picapedrero.—Limpiador de vagones. Fabricador de bloques.—Engrasador de vagones.—Cargue y descargue vagones Renfe con pala de mano. Fosas de schlams o finas.
		Tomador de muestras.	También muele y cuarteá.
		Escogedor.	Hombre. Mujer.
		Ayudante.	De los diversos oficios.
		Guardas de salas de aseo.	Atendiendo calderas de agua caliente o calefacciones.
120	3	Calderero.	Capaz de hacer reparaciones de vagones de mina. Maneja el soplete cortador.
		Ajustador.	Capaz de hacer un rebaje de bronce de locomotoras de vapor. Maneja el cepillo y el taladro.
		Tornero.	Capaz de hacer piezas cilíndricas y cónicas.
		Electricista.	Capaz de cambiar fusibles, rearmar un automático de baja y alta y conexionar un motor a la línea.
		Carpintero.	Hacer mangos para herramientas y encofrados.
		Herrero.	Capaz de hacer ganchos para vagones.
		Mecánico DIESEL	Capaz de ajustar el movimiento de bielas y manivelas de una máquina RUSTON.
		Albañil.	Capaz de colocar ladrillo, cargar y asentar azulejos.
Soldador.	Capaz de soldar en posición horizontal. Maneja el soplete cortador.		

Puntos	Grupo	PROFESION	F U N C I O N E S
120	3	Moldeador.	Capaz de moldear tubos de acoplamiento para el tren de relleno.
		Jardinero.	Conoce perfectamente los problemas de jardinería.
		Caminero.	
		Enganchador de locomotoras.	Apartadero vía RENFE.
		Lavador.	
		Caballista.	
		Engrasador.	De lavadero. Planta 19 de Fábrica de La Robla.
		Molinero de brea.	
		Lampistero.	
		Peón de basculador mecánico.	
		Peón con máquina del taller.	Sierra. Cepillo. Limadora. Taladro, etc.
		Peón en basculador Renfe	Con scraper.
		Encargado de cocheras.	Lava y engrasa.
		Peón en madera.	Cargue de madera. Descargue de madera.
Maquinista.	Locomotora DIESEL menor de 60 C. V.		

Puntos	Grupo	PROFESION	F U N C I O N E S
130	4	Calderero	Capaz de efectuar trabajos de tubería, vagones de mina, boquillas para el lavadero, conocimientos de trazador, como desarrollar el acoplamiento de 2 tubos de 60°.
		Ajustador.	Capaz de ajustar chavetas, montar rodamientos, montar y desmontar las máquinas de uso normal. Maneja fresadora.
		Tornero.	Capaz de efectuar toda clase de roscas.
		Electricista.	Capaz de efectuar bobinados normales de motores, instalación de casetas de transformadores y tendido de líneas de alta tensión. Capaz de cablear y montar cuadros eléctricos de baja, tipo normal.
		Carpintero.	Capaz de efectuar reparaciones en lavadero y manejo de máquinas.
		Herrero.	Capaz de forjar pequeñas piezas, soldar por caldeo en fragua y manejo del martillo pilón.—Temple corriente de picas y barrenas.
		Mecánico DIESEL.	Capaz de conocer los fallos de un motor, cambiar camisas y ajustar cigüeñal y montaje.
		Albañil.	Capaz de asentar los servicios sanitarios y cocinas económicas.
		Soldador.	Capaz de soldar con la eléctrica en todas posiciones y con la autógena en chapa fina.
		Moldeador.	Moldea cualquier pieza.
		Lavador.	Capaz de regular todos los aparatos de lavado.—Conocimientos de ajustador C-3.
		Conductor.	Tractorista. Dumperista. Palas de menos de 60 C. V.

Puntos	Grupo	PROFESION	F U N C I O N E S
		Maquinista de extracción.	Jaulas sin personal.
		Caminero.	Capaz de colocar un cambio con carril de 45 kg./mt.
		Lampistero.	
		Empaquetador.	De briqueta.
		Basculero.	Fábrica de La Robla.
		Hornero.	Control de horno secador.
		Compresorista.	Sala de compresores de más de 500 C. V. Conocimientos de ajustador C-3 y electricista C-3.
		Frenista de plano.	Con o sin manejo de vagones.—Freno con motor o sin motor.—Responsable de la maniobra.
		Jardinero.	Conoce jardinería y árboles frutales y ornamentales.
		Limpiador de horno.	
		Encargado de máquina con regulación.	Cuidado, vigilancia y engrase de su máquina.—Atento continuamente a la regulación.
		Maquinista prensador.	
		Análisis de laboratorio.	
		Cuadrero.	Será capaz de distinguir cuando un animal está enfermo y administrarle el tratamiento indicado por el Veterinario.
		Embarcador.	Dirige maniobras en pozos sin mecanizar. Dá señales a máquina de extracción.
		Maquinista de locomotora.	Locomotora de vapor.—Es fogonero de su propia máquina.

Puntos	Grupo	PROFESION	F U N C I O N E S
140	5	Embarcador.	Embarque mecanizado.—Señalista a máquina extracción.—Dirige la maniobra del pozo.—Conocimientos de C-3 y calderero C-3.
		Maquinista de extracción.	Maniobras con personal en pozos de extracción.
		Fogonero.	Caldera fija de vapor.—Conocimientos C-3, ajustador C-3 y electricista C-3.
		Calderero.	Capaz de hacer y montar una caja de fuego de locomotora de vapor.
		Ajustador.	Montar y ajustar.—Capaz de ajustar una cruceta de compresor, desmontar una soplanta del lavadero.
		Tornero.	Capaz de mecanizar ejes para bombas de desagüe, rectificar cigüeñales y cojinetes.
		Electricista.	Capaz de cablear, montar cuadros eléctricos de distribución de toda clase.—Bobinar todos los tipos de motores y desarrollar sus esquemas.—Bobinado de transformadores.—Entretenimiento de centralitas telefónicas.
		Carpintero.	Capaz de hacer trabajos de ebanistería y manejar todas las máquinas.
		Herrero.	Capaz de efectuar operaciones de forja conociendo el cálculo del techo de partida, temple de las diferentes herramientas.
		Soldador.	Capaz de soldar con eléctrica en todas las posiciones y con autógena soldar aluminio, cobre, calamina y chapa fina.

Puntos	Grupo	PROFESION	F U N C I O N E S
		Mecánico DIESEL.	Capaz de ajustar y poner a punto un motor Diesel de cualquier tipo.
		Lavador.	Control del lavadero mediante líquidos densos.—Interpretación de curva de lavabilidad y partición.—Conocimientos de calderero C-3, ajustador C-3 y electricista C-3.
		Moldeador.	Moldea cualquier pieza.—Maneja cubilete y horno de cristal.
		Hornero.	Control de horno secador.—Jefe de equipo.—Conocimientos de calderero C-3, ajustador C-3 y electricista C-3.
		Conductor.	Pala mecánica de más de 60 C. V. Camión. Conocimientos de mecánico Diesel C-3.
		Maquinista de locomotora	Máquina de vapor.—Es fogonero de su propia locomotora.—Conocimientos de ajustador C-3 y calderero C-3.
		Caminero.	Conocerá todos los problemas relativos a las vías del apartadero tipo Renfe.—Cruzamientos, cambios, peralte, etc.—Manejará el soplete de cortar.
		Cuadrero.	Sabe herrar.—Conoce el oficio de guarnicionero.
150	6	Maquinista de extracción	Maniobras con personal en pozos de extracción.—Conocimientos de ajustador C-3 y electricista C-3.
		Moldeador-fundidor.	Moldea todo tipo de piezas.—Dirige hornos de fundición, acero y bronce.—Jefe de Equipo.
		Mecánico montador.	Capaz de hacer y croquizar proyectos sencillos.—Interpreta toda clase de planos de montaje.—Jefe de Equipo.—Conocimientos de ajustador C-5 o calderero C-5.
		Electricista montador.	Capaz de hacer proyectos sencillos (con esquema).—Interpretación de toda clase de planos de montaje.—Jefe de Equipo.—Conocimientos de electricista C-5.
		Fabricante.	Responsable de la mezcla en la fabricación de aglomerados.
		Modelista.	Proyecta y ejecuta toda clase de modelos.

E S C A L A I I

Puntos	Grupo	PROFESION	F U N C I O N E S
100	1	Ordenanzas.	
		Guardas Jurados.	
		Auxiliar administrativo.	Mecanógrafo con menos de 250 pulsaciones. Ficheros.—Copista.
		Auxiliar de economato.	Ficheros. Confección de libretas. Dependientes.
		Auxiliar de almacén.	Fichero. Dependientes.
		Auxiliar de delineación	Rotula y calca.
		Listeros.	
En esta categoría quedan clasificados todos aquellos que realizan un trabajo puramente mecánico y sujeto a normas muy estrictas.			

Puntos	Grupo	PROFESION	F U N C I O N E S
112	2	Auxiliar administrativo.	Confección de tablas de facturación. Partes diarios. Partes de accidentes. Ficheros de importación de almacén. Libros de registro. Mecanógrafo con más de 250 pulsaciones.
		Auxiliar de economato.	Despacha, maneja fichero, confecciona libretas, hace inventarios.—Control de salidas de material.—Recepción de materiales procedentes de otro economato de la Sociedad.—Despacha y maneja fichero.
		Auxiliar de almacén.	Realiza las mismas funciones que el Auxiliar de economato.
		Auxiliar de organización.	Maneja regla de cálculo.—Cálculo de hojas de trabajo.
		Telefonista.	
		Basculero.	
		Jefe de Guardas Jurados.	
		Secretario Jefe de Grupo.	
		Auxiliar de delineación.	Croquiza y dibuja.
<p>En esta categoría quedan clasificados todos los que al igual que los de la categoría anterior realizan un trabajo puramente mecánico y sujeto a normas estrictas, pero realizan cálculos y necesitan interpretar estas normas.—En general su trabajo es supervisado.</p>			

Puntos	Grupo	PROFESION	F U N C I O N E S
125	3	Oficial de almacén.	Responsable de las entradas y salidas.—Recepciona el material de procedencia diversa. Responsable del fichero de entradas y salidas.—Inventario permanente.—Avisa a la oficina de compras cuando un material supera o no llega al máximo o mínimo respectivo.
		Oficial de economato.	Igual que el oficial de almacén.
		Oficial de nóminas	Calcula las hojas preparatorias.—Confecciona los precios de coste y liquidación de Seguros Sociales, Accidentes, etc.—Maneja máquina de calcular. Maneja la máquina Log-Abax.
		Oficial de organización.	Calcula hojas de trabajo, de paga, controles analíticos, etc. Maneja máquina de calcular.—Responsable de su trabajo y del de los auxiliares de organización.
		Delineante.	Croquiza y dibuja.—Pequeños proyectos.—Calcula coordenadas. Maneja ficheros.
		Secretario Jefe Zona.	
		Oficial de laboratorio.	
		Oficial sanitario.	Practicante.
		Asistentes sociales.	
<p>En esta categoría quedan clasificados el personal cuya base de trabajo es el cálculo.—Las normas son estrictas pero son frecuentes las interpretaciones.—Responsable de los resultados.</p>			

Puntos	Grupo	PROFESION	F U N C I O N E S
152	4	Jefe contable.	Libros de contabilidad. Movimiento de caja.—Responsable del mismo.—Efectúa pagos.
		Jefe de nóminas.	Movimiento de personal.—Atiende las reclamaciones del personal en todo lo referente a sus emolumentos.—Conoce perfectamente el Reglamento Laboral de Régimen Interior y Convenios Colectivos, así como todas las disposiciones sobre el Plus familiar, Seguros, etc.
		Jefe de importaciones.	Conoce las leyes relativas a la importación.—Prepara y efectúa estos pedidos.—Control de los mismos.—Adjunto al Jefe Administrativo.—Pedidos oficiales.
		Jefe de compras o ventas	Fichero de proveedores y clientes.—Confección de pedidos.—Control de vencimientos.—Cálculo y confección de facturas.
		Jefe de servicios laborales	Fichero de viviendas.—Atiende al personal en todo lo relativo a viviendas, préstamos y obras asistenciales.—Toma declaración y elabora los expedientes disciplinarios.—Estadística de personal. Administración comedor, residencias, etc.
		Jefe de obras sociales	Atiende la administración de estas obras.
		Oficial Jefe de oficina de menor importancia.	
		Secretario de Dirección.	
		Delineante proyectista.	
Oficial sanitario.			

Puntos	Grupo	PROFESION	F U N C I O N E S
183	5	Jefe de personal.	Responsable de las oficinas de nóminas, personal y obras sociales.
		Jefe comercial.	Responsable de las oficinas de compras, ventas, economatos e importaciones.
		Jefe de contabilidad central	Responsable de la oficina de contabilidad y cajas.
		Jefe de laboratorio.	Químico.
		Jefe sanitario.	Médico.
221	6	Jefe administrativo.	
		Jefe servicios sanitarios.	

E S C A L A 3a

Puntos	Grupo	PROFESION	F U N C I O N E S
100	1	Vigilante en prácticas.	
		Vigilante maniobra.	Relevo menor importancia.
		Técnico de organización	En prácticas.
109	2	Vigilante maniobra.	Relevo mayor importancia.
119	3	Vigilante explotación.	Relevo menor importancia.
		Técnico de organización	Toma de tiempos.
128	4	Vigilantes explotación	Relevo mayor importancia.
		Técnico de organización	Composición de tiempos.

Puntos	Grupo	PROFESION	F U N C I O N E S
143	5	Vigilante de plantilla.	
		Técnico de organización.	Mejora de métodos.

E S C A L A 3b

Puntos	Grupo	PROFESION	F U N C I O N E S
100	1	Vigilante.	En prácticas. Despacho carbones.
		Técnico de organización.	En prácticas.
120	2	Vigilante maniobras.	Relevo menor importancia.
140	3	Vigilante maniobras.	Relevo de mayor importancia.
		Encargado.	Taller de carpintería. Obras.
		Técnico de organización.	Toma de tiempos.
150	4	Encargado.	Lavadero. Taller mecánico. Taller Diesel. Taller eléctrico. Taller de fundición.
		Técnico de organización.	Composición de tiempos.
160	5	Encargado.	Montajes y entretenimientos.
		Técnico de organización.	Mejora de métodos.

E S C A L A 4a

Puntos	Grupo	PROFESION	F U N C I O N E S
100	1	Facultativo en prácticas.	
112	2	Facultativo auxiliar. Facultativo servicio auxiliar.	
124	3	Facultativo auxiliar. Facultativo servicio auxiliar.	
137	4	Ingeniero en prácticas. Facultativo jefe de grupo Facultativo servicio auxiliar.	
152	5	Ingeniero auxiliar. Facultativo servicio auxiliar.	
165	6	Ingeniero jefe de zona. Ingeniero jefe de servicio	
179	7	Ingeniero Jefe.	

E S C A L A 4b

Puntos	Grupo	PROFESION	F U N C I O N E S
100	1	Facultativo en prácticas.	
115	2	Facultativo jefe de talleres. Facultativo jefe de lavadero. Facultativo de servicio auxiliar	
141	3	Facultativo jefe de fábrica	
166	4	Ingeniero jefe.	