

BOLETIN



OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE LEON

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

SÁBADO, 17 DE AGOSTO DE 1963

NUM. 185

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

Delegación Provincial de Trabajo de León

NORMAS LABORALES

CONVENIOS COLECTIVOS SINDICALES

VISTO el Convenio Colectivo Sindical suscrito entre la Empresa ANTRACITAS DE FABERO, S. A., de Fabero, y la representación de sus trabajadores.

RESULTANDO; Que con fecha 6 de los corrientes se recibe en esta Delegación el Texto del referido Acuerdo, al que une el Delegado Provincial de la Organización Sindical, informe de su contenido, proponiendo su aprobación, teniendo en cuenta las mejoras que para ambas partes supone.

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 a la aprobación de lo acordado por las partes, viene determinada por lo dispuesto en los artículos, 13 de la Ley de 24 de abril de 1958, y 19 del Reglamento para su aplicación, de 22 de julio del mismo año.

CONSIDERANDO; Que la Caja de Auxilio, que se crea y regula en el art. 23 del Convenio, supone vulneración de lo dispuesto sobre el particular en el art. 6.º del Decreto 56/1963, de 17 de enero, por cuanto las prestaciones que se conceden a través de las mismas, no son mejoras directas de la Empresa a los trabajadores, sino concesiones que requieren una contraprestación o pago de cuotas por los productores.

CONSIDERANDO; Que las partes, en el art. 35 del Convenio, declaran expresamente que los beneficios pactados no repercutirán en el precio del carbón.

CONSIDERANDO; Que el Convenio se adapta en razón a su forma y contenido, a lo establecido en la Ley y Reglamento antes citados, sin que concurra causa alguna de ineficacia, de las previstas en el artículo 20 del Reglamento, si bien aunque procede su aprobación, de conformidad con el párrafo 1.º del artículo 23 del Reglamento, en relación con el b), 2.ª del art. 20 del mismo, no puede aceptarse la Caja de Auxilio, por cuanto su creación no está ajustada a Derecho.

VISTAS las disposiciones citadas y demás de aplicación.

Esta Delegación de Trabajo, acuerda:

Primero.—Aprobar el Texto del Convenio Colectivo Sindical suscrito entre la Empresa ANTRACITAS DE FABERO, S. A., de Fabero, y la representación

de sus trabajadores, excepto lo consignado en el artículo 28 del mismo.

Segundo.—El presente convenio entrará en vigor el 12 de julio del año en curso.

Tercero.—Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.

Se advierte a las partes concertantes que, contra la presente Resolución, cabe recurso de alzada ante el Ilmo. Sr. Director General de Ordenación del Trabajo, en el término de quince días, según establece el art. 23 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

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

Dios guarde a V. S. muchos años.

León, 23 de Julio de 1963.—EL DELEGADO DE TRABAJO, Fdo. José Subirats Figueras.

Sr. DELEGADO PROVINCIAL DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL LEON

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL

de la Empresa "Antracitas de Fabero, S. A."

Con el ánimo de aumentar la productividad, mejorar los salarios, prevenir alguna situación de infortunio, lograr las mejores relaciones humanas dentro de la empresa, y en fin, que las actividades laborales se desarrollen en el campo de la mayor cordialidad, justicia, eficiencia y orden, representaciones de la Empresa "ANTRACITAS DE FABERO, S. A." y de sus trabajadores, han sostenido deliberaciones bajo la presidencia designada por la Delegación Provincial de Sindicatos que tiendan a formalizar un Convenio Colectivo Empresarial.

Está presente la realidad de la degradación lenta, pero general de los yacimientos, la mayor dificultad y mayor costo de la explotación y la imperatividad de adaptarse a medios modernos de mecanización siguiendo los medios clásicos en la gestión de la Empresa, a saber: procedimientos de análisis del trabajo; salarios correctos de destajo; programas de explotación y de formación profesional.

A superar estas dificultades se orienta la mayor actividad de ANTRACITAS DE FABERO, S. A., y los trabajadores por su parte, conscientes de ello aceptaron en su día y ratifican ahora el mismo propósito de aceptación en cuanto a los métodos de racionalización.

Con base en estos principios, lo llevan a efecto en cuatro de Julio de mil novecientos sesenta y tres, de acuerdo con las disposiciones vigentes y conforme a las siguientes cláusulas:

CAPITULO I

Ambito de aplicación

Artículo 1.º El presente Convenio regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales de los trabajadores y la Empresa "ANTRACITAS DE FABERO, S. A."

Afecta, por tanto, a todos los trabajadores y empleados fijos de los escalafones y plantillas que se encuentren prestando servicios antes de la entrada en vigor del Convenio, así como a los que ingresen durante su período de vigencia, cualquiera que sea la actividad a la que se dediquen sin más excepciones que las fijadas en el art. 7.º de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Participarán igualmente del Convenio el personal que en la dependencia de la Empresa en Madrid viene rigiéndose desde siempre por la Reglamentación de Trabajo en Minas de Carbón.

Vigencia

Art. 2.º El presente Convenio tendrá un año de vigencia a partir de su aprobación por la Superioridad competente.

Art. 3.º El presente Convenio se entenderá prorrogado mientras que por cualquiera de las partes no se denuncie en forma con tres meses de antelación por lo menos a su término o al de cualquiera de sus prórrogas.

Revisión y denuncia

Art. 4.º Además de las causas previstas en la Legislación vigente, será motivo de revisión a instancia de los productores, una notable o anormal devaluación del poder adquisitivo de la moneda, y podrá ser denunciado siempre que se incumplan sus cláusulas por cualquiera de ambas partes.

CAPITULO II
DEL PERSONAL

SECCION PRIMERA

Clasificación del personal

Art. 5.º El personal que presta servicios en "ANTRACITAS DE FABERO, S. A.", se clasificará en los siguientes grupos:

- 1.º Personal técnico.
- 2.º Personal obrero.
- 3.º Personal administrativo, jurídico, sanitario, docente y subalterno.

Art. 6.º El personal TECNICO comprenderá:

- a) Ingenieros.
- b) Facultativos Jefes de Grupo.
- c) Jefe Servicio Topográfico de Empresa.
- d) Facultativo auxiliar y topógrafo.
- e) Peritos.
- f) Vigilantes Interior de 1.ª.
- g) Vigilantes Exterior de 2.ª.
- h) Vigilantes Exterior de 1.ª.
- i) Vigilantes Exterior de 2.ª.
- j) Jefe Taller Mecánico.
- k) Jefe Taller Eléctrico.
- l) Encargado de Servicio de 1.ª.
- ll) Encargado de Servicio de 2.ª.
- m) Delineantes.
- n) Auxiliar de Laboratorio.

Art. 7.º El personal OBRERO comprenderá, personal obrero del interior y del exterior.

Personal obrero del interior comprende las siguientes Grupos:

GRUPO A

- Mineros de 1.ª.
- Barrenista Especial.
- Jefe de Tajo.

GRUPO B)

- Picador.
- Barrenista.
- Oficial 1.ª mecánico electricista.
- Castilletistas Hundidores.
- Artillero.
- Entibador.

GRUPO C)

- Caballista.
- Maquinista de tracción y plano.
- Tubero.
- Caminero.
- Ayudante de Barrenista.
- Oficial 2.ª mecánico y electricista.
- Albañil y cantero de la mina.
- Entibadores de 2.ª Castilletistas (a extinguir).

GRUPO D)

- Ayudantes mineros.
- Embarcadores.
- Enganchadores.
- Vagoneros y Ramperos.
- Ayudantes de oficio.
- Engrasadores.
- Bomberos.
- Aprendiz de picador.

PERSONAL OBRERO DEL EXTERIOR

Se divide en los siguientes Grupos:

GRUPO A)

- Oficial de 1.ª.
- Conductor de camión de 1.ª.
- Maquinista de extracción.

GRUPO B)

- Oficial de 2.ª.
- Cablista.
- Lavadores de 1.ª.
- Conductor de camión de 2.ª.
- Cuadrero-herrador.
- Comportero señalista de pozo principal.
- Lampistero (de lampistería eléctrica).

GRUPO C)

- Oficial de 3.ª.
- Lavador de 2.ª.
- Maquinista de pala o grúa.
- Tractorista.
- Maquinista de plano.
- Peón especialista (según Reglamentación).

GRUPO D)

- Ayudante de Oficio (mayor de 18 años).
- Peones (según Reglamentación).
- Escogedoras.

GRUPO E)

- Ayudantes de Oficio (menores de 18 años).
- Pinches.

Personal, Administrativo, Jurídico, Sanitario, Docente
y Subalterno

- Administrativo.
- Jefe de 1.ª.
- Jefe de 2.ª.
- Oficial de 1.ª.
- Oficial de 2.ª.
- Auxiliar de más de cinco años.
- Auxiliar de nuevo ingreso.
- Aspirantes de 16 a 18 años.
- Aspirantes menores de 16 años.

JURIDICO

- Abogado.

SANITARIO
Médicos.
Practicantes.

DOCENTE
Maestra titulada.

SUBALTERNO
Jefe Guardas Jurados.
Subjefe Guardas Jurados.
Guardas Jurados.
Conductores de automóviles y turismos.
Listeros.
Almaceneros.
Enfermeros.
Telefonistas.
Conserjes.
Botones de 16 a 18 años.
Botones de 18 a 20 años.
Mujeres de limpieza.

SECCION SEGUNDA

Definiciones

Art. 8.º PERSONAL TECNICO.

Subsistirán en toda su amplitud las definiciones que para este grupo establece la Reglamentación Nacional de Trabajo para Minas de Carbón, siempre referidas a las categorías que se especifican.

Art. 9.º PERSONAL OBRERO DEL INTERIOR.

GRUPO A.

MINERO DE 1.ª.—Como en la Reglamentación.

BARRENISTA ESPECIAL.—Son aquellos obreros que dominando a la perfección el oficio de Barrenista, están en posesión del Carnet de Artillero, saben manejar y entretener las palas cargadoras mecánicas y saben efectuar las instalaciones provisionales de aire comprimido, ventilación y caminería de los frentes y la entibación necesaria para evitar demoras en los avances.

JEFE DE TAJO.—Son los obreros prácticos, bien acreditados, que se dedican de modo permanente a la totalidad de los distintos trabajos siguientes: Montaje y revisión de las máquinas de arranque y transporte de los tajos, como asimismo efectuar las reparaciones que sean precisas durante los relevos de arranque y que no requieran personal especializado de talleres; reparación momentánea de las conducciones de aire comprimido y su colocación en los tajos; coordinar y dirigir las diversas tareas del personal del tajo, según las instrucciones del Vigilante y ayudar a éste en la medición de dichas tareas, acreditando, además, las condiciones de mando precisas para sustituir al Vigilante en sus ausencias y respondiendo, entretanto, y en todo caso, de la debida disciplina en el taller.

El personal de los Grupos B y C de INTERIOR, que durante algún período desempeñe tareas de las anteriormente especificadas, sin estar confirmado en esta categoría, percibirá, no obstante, la retribución correspondiente al Grupo A, pero sin que ésto implique derecho al ascenso a esta categoría.

Los ascensos a las categorías de este Grupo serán de libre designación de la Empresa entre el personal que reúna las condiciones establecidas.

GRUPO B.

PICADOR.—Definido según la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Minas de Carbón, en su categoría de primera.

ENTIBADOR.—Definido según la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Minas de Carbón, en su categoría de primera.

BARRENISTA.—Definido según la Reglamentación.

ARTILLERO.—Definido según la Reglamentación.
OFICIAL DE 1.ª MECANICOS Y ELECTRICISTAS.—Son los obreros de los oficios enunciados y de la más alta calificación, que se dedican de modo permanente al montaje, revisión y reparación de las correspondientes instalaciones de todo tipo de la mina.

CASTILLETISTAS Y FUNDIDORES.—Es el personal que se dedica, de modo sistemático, a la fortificación de los tajos, bien sea con castilletes, estemples metálicos o madera y que, además, tienen los conocimientos necesarios para efectuar ripajes, montajes y ajustes de longitud y reparaciones corrientes de los distintos aparatos de arranque y transporte mecánico en tajos y galerías. Cuando sea preciso, recibirán ayuda del personal del Grupo D., si bien serán responsables como encabezados.

El personal que en la actualidad se dedica al cambio de castilletes, con categoría de Entibadores de 2.ª, se declara a extinguir, e irán ascendiendo a la categoría que definimos, a medida que su capacitación los haga acreedores a ello, recibiendo, en tanto, su retribución como del Grupo C.

GRUPO C.

CABALLISTA. — Definido según Reglamentación, en categoría 1.ª, caso de que existan dos.

MAQUINISTA DE TRACCION Y PLANO.—Definido según Reglamentación en categoría primera, caso de que existan dos.

TUBERO.—Definido según Reglamentación, en categoría 1.ª, caso de que existan dos.

CAMINERO.—Definido según Reglamentación, en categoría primera, caso de que existan dos.

AYUDANTES DE BARRENISTA.—Son los obreros que tienen conocimientos y pericia suficientes para ayudar eficazmente al Barrenista o Barrenista Especial en todas sus tareas específicas.

OFICIAL -DE SEGUNDA MECANICO Y ELECTRICISTA.—Definición análoga a la de la Reglamentación y además que se dedican de modo asiduo y permanente a ejercer su oficio en la mina.

ALBAÑIL Y CANTERO DE LA MINA.—Es el personal que reúne el suficiente conocimiento de ambos oficios como para efectuar obras sencillas de todo tipo en el interior de la mina.

GRUPO D.

Todo el personal enumerado en este Grupo, ejerce funciones auxiliares y que no requieren, como en los Grupos anteriores, el aprendizaje o conocimientos previos de un oficio. Por tanto, este personal queda englobado bajo la denominación genérica de "AYUDANTES MINEROS", pudiendo ser destinados indistintamente a cualquiera de las tareas especificadas para este Grupo, según la conveniencia y necesidades de la mina, si bien, la Dirección de ésta procurará, en la medida de lo posible, acoplar a este personal según sus facultades en las distintas tareas y ayudantías de oficio, en orden a su ulterior formación profesional.

Las definiciones que corresponden a este Grupo y que son las de la Reglamentación, precisan, pues, las tareas que puede desempeñar este personal y no distintas categorías profesionales.

Se incluye en este Grupo al personal que efectúe cualquier labor no prevista y específicamente definida en los Grupos anteriores.

Art. 10.

PERSONAL OBRERO DEL EXTERIOR

GRUPO A.

Definidos según la Reglamentación.

GRUPO B.

Definidos según la Reglamentación.

GRUPO C.

Definidos según la Reglamentación. Los Peones Especialistas se clasifican y definen como en la Reglamentación.

GRUPO D.

AYUDANTES DE OFICIO.—Definidos según Reglamentación.

PEONES.—Se clasifican y definen según Reglamentación.

ESCOGEDORAS.—Se incluyen las mujeres que prestan sus servicios en los teleféricos.

GRUPO E.

Definidos según Reglamentación.

Art. 11.

**Personal Administrativo, Jurídico, Sanitario, Docente
y Subalterno**

PERSONAL ADMINISTRATIVO. — Las funciones de todo el personal incluido en este Grupo, así como las normas para la adscripción al mismo serán las determinadas en la Reglamentación.

PERSONAL JURIDICO.—Como en la Reglamentación.

PERSONAL SANITARIO.—Como en la Reglamentación.

PERSONAL DOCENTE.—Como en la Reglamentación.

PERSONAL SUBALTERNO

JEFE DE GUARDAS JURADOS.—Es el que tiene a su cargo los servicios de vigilancia y custodia de la Empresa, siendo de libre designación de la Dirección de ésta, de la cual depende directamente.

SUBJEFE DE GUARDAS JURADOS.—Es el que auxilia en su función y sustituye, en caso de necesidad, al Jefe de Guardas Jurados.

GUARDAS JURADOS.—Como en la Reglamentación.

CONDUCTORES DE AUTOMOVILES Y TURISMOS.—Como en la Reglamentación.

LISTEROS.—Como en la Reglamentación.

ALMACENEROS.—Como en la Reglamentación.

ENFERMEROS.—Como en la Reglamentación.

TELEFONISTAS.—Como en la Reglamentación.

CONSERJES.—Como en la Reglamentación.

BOTONES DE 16 A 18 AÑOS.—Como en la Reglamentación.

MUJERES DE LIMPIEZA.—Como en la Reglamentación.

SECCION TERCERA

Ingresos

Art. 12.—El ingreso en esta empresa se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Todo el que desee ingresar en ella deberá solicitarlo por escrito y someterse a los reconocimientos médicos correspondientes.

Aun declarado "útil para el trabajo", el ingreso se entenderá hecho, en todo caso, a título provisional, en tanto no transcurra un tiempo o período de prueba, variable, según la índole de trabajo que haya de realizarse, el cual no podrá exceder en cada caso del que se fija en la siguiente escala:

Para el personal técnico (excepto vigilantes) 6 meses
Para el personal Administrativo y Vigilantes 3 meses
Para el personal Obrero y de Oficio 15 días
Para los Peones, especialistas y resto personal 7 días

Durante este período, tanto el trabajador como la empresa, podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna.

En ambos casos, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la categoría con que se efectuó su ingreso en la empresa.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a ostentar la categoría de fijo o de plantilla, con abono a efectos de antigüedad y aumentos periódicos del tiempo invertido en la prueba.

Aun cuando el período de prueba a que se refieren los párrafos anteriores puede ser renunciado por la Empresa, con carácter general, salvo constancia escrita en contrario, se entiende que todo el personal se somete a aquel período probatorio.

La prueba, que es facultad de la Empresa, comprende incluso las de tipo Psicotécnico y cualquiera otra que pudiera fijar.

Por excepción, el trabajador militarizado, mientras subsista esta situación y cuando proceda de otra empresa ostentando ya aquella condición, será admitido sin obligación de someterse a período de prueba, pero en cambio sufrirá el reconocimiento para declaración de útil para el trabajo.

ASCENSOS

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Art. 13. Los Aspirantes pasarán automáticamente a la categoría de Auxiliares al cumplir los 18 años de edad.

Los Auxiliares pasarán a Oficiales de segunda por riguroso turno de antigüedad, al producirse vacantes de esta categoría. Al cumplirse los cinco años de servicios como Auxiliar, empezarán a devengar el Plus que les equipare en sueldo a los Oficiales de Segunda.

Los Oficiales de segunda, cuando cumplan cinco años de servicio en tal categoría, empezarán a percibir un Plus equivalente a la diferencia que les separa en retribución de los Oficiales de primera. Las vacantes de Oficiales de primera se proveerán mediante juego alterno de los dos turnos siguientes: Uno de antigüedad entre Oficiales de segunda que reúnan la capacidad y condiciones exigidas y otro de libre elección de la Empresa entre los Oficiales de segunda y Auxiliares de plantilla o personas ajenas a la misma.

La Empresa queda obligada a clasificar a los Oficiales y Auxiliares Administrativos de acuerdo con los siguientes porcentajes:

Oficiales de primera	30 por 100
Oficiales de segunda	40 por 100
Auxiliares	30 por 100

Si la plantilla de estas tres categorías presenta excesos en las superiores, servirá para compensar el defecto de las inferiores.

La base para determinar estas proporciones estará constituida por Oficiales y Auxiliares, no entrando por tanto en ella, los Jefes, Taquígrafos, Mecanógrafos y Aspirantes.

Las vacantes de Jefes de segunda, se proveerán mediante juego alterno de los dos turnos siguientes: Uno de antigüedad entre Oficiales de primera que reúnan la capacidad y condiciones exigidas, y otro de libre elección de la Empresa entre Oficiales y Auxiliares de plantilla o personal ajeno a la misma.

Cuando no reúnan las condiciones suficientes aquél a quien corresponda el ascenso, seguirá corriendo el escalafón de antigüedad a los efectos de provisión de la plaza vacante.

Deberá haber al menos un Jefe de segunda por cada diez empleados Administrativos del escalafón

general, no computándose los que no lo hayan sido en el porcentaje señalado anteriormente.

Es de libre determinación de la Empresa el número de Jefes de primera, así como la provisión de estas plazas, tanto con empleados del escalafón, como con personas ajenas a la empresa.

Se entenderá que la Empresa tiene cubiertas todas sus obligaciones a este respecto cuando cumpla enteramente las normas y porcentajes establecidos en este epígrafe, sin que tenga ningún valor como precedente la composición de plantilla distinta a la que resultó de la aplicación de estos preceptos.

Cada empleado ocupará el lugar que le corresponde, según la fecha en que haya adquirido la categoría que ostente; si en algún caso hubiera dos o más empleados de la misma antigüedad en la categoría, se dará preferencia al de mayor tiempo de servicios en la Empresa, principio que regirá también para resolver el mismo supuesto en cualquier caso de ascenso por turno de antigüedad.

PERSONAL OBRERO DE INTERIOR

Art. 14. Independientemente de la admisión de personal ajeno a la empresa, el acceso a las categorías de Vigilancia y Grupo A, será de libre determinación de aquella, entre el personal del interior que reúna las condiciones establecidas para realizar dichas funciones y previo el periodo de prueba que se estipule.

Los ascensos en las categorías de obreros del interior, irán precedidos de un periodo de prueba, durante el cual la Empresa o el interesado podrán renunciar o continuar.

En la selección de obreros para ser sometidos a este periodo de prueba de ascenso, la Empresa tendrá en todo caso iniciativa para proponer a aquellos trabajadores que han de someterse a aquélla, así como para aceptar o denegar la solicitud que pueda formular el trabajador, el cual tendrá siempre libertad para aceptar o no la proposición de la Empresa. En todo caso, la fecha del comienzo de la prueba deberá constar de algún modo por escrito.

A efectos del cómputo de tiempo de prueba práctica, no se tendrá en cuenta las sustituciones de duración inferior a quince días, sirviendo al hecho de haberlas efectuado como medio para ser designados para un periodo continuo de prueba.

Durante este periodo de prueba, la Empresa procurará que el obrero adquiera todos los conocimientos necesarios para desempeñar con la debida eficacia el oficio que aspira a alcanzar y el obrero pondrá el interés y habilidad precisos para hacerse acreedor a la categoría a que aspira.

La Empresa podrá renunciar a continuar el periodo de prueba de un obrero por los siguientes motivos:

- Falta de dotes físicas o intelectuales del candidato para el oficio que pretende adquirir.
- Falta de interés en el aprendizaje.
- Falta de moralidad profesional.
- Rendimiento inferior al normal, transcurrida la mitad del periodo de prueba.
- Falta grave o muy grave.

Durante el periodo de prueba el aspirante tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente al oficio que pretende adquirir mediante el abono de la diferencia existente entre las dos categorías en juego.

Los plazos de prueba para ascenso no podrán exceder de los límites siguientes:

- Vigilancia: Un año.
 Personal minero cualificado: Un año.
 Personal minero no cualificado: Seis meses.

PERSONAL DEL EXTERIOR

Art. 15. Independientemente de la admisión del personal ajeno a la Empresa, el acceso a la categoría de Vigilancia será de libre determinación de aquélla

entre el personal que reúna las condiciones establecidas para realizar funciones propias de dicha categoría y previo el periodo de prueba que se estipule.

Las vacantes originadas en Oficiales de primera se cubrirán libremente por la Empresa.

Las originadas en la categoría de Oficiales de segunda se cubrirán mediante el juego alterno de dos turnos: uno de antigüedad y otro de concurso de méritos entre los Oficiales de tercera.

En cuanto al periodo de prueba para el ascenso, se tendrán en cuenta las normas aplicables al personal obrero del interior, estableciéndose los siguientes plazos:

- Vigilancia: Nueve meses.
 Oficiales: Seis meses.
 Ayudantes: Tres meses.
 Peones especialistas: Un año.

Los Pinches pasarán automáticamente a Peones ordinarios al cumplir los 18 años de edad.

La Empresa queda obligada a clasificar al personal de oficio dentro de los siguientes porcentajes:

- Oficiales de primera: 30 por 100.
 Oficiales de segunda: 30 por 100.
 Oficiales de tercera: 40 por 100.

La Empresa efectuará, de acuerdo con el Jurado, el encuadramiento de sus obreros de oficio según los distintos Servicios (mecánica, electricidad y construcción), aplicando en cada Departamento o Servicio los porcentajes que antes se establecen.

Los ascensos a categorías de obreros especializados de interior y exterior, en los casos en que este Acuerdo no indique normas precisas, se ajustará a lo siguiente:

Cuando un obrero desempeñe con rendimiento y pericia suficiente todas y cada una de las funciones asignadas a una categoría superior dentro de un oficio, en un plazo continuo superior a cuatro meses o en plazos alternos superiores a un mes que sumados den un total de seis meses, será confirmado en la categoría superior.

Art. 16. Todo trabajador que se crea con aptitud al ascenso o mal clasificado, existiendo vacante en la categoría a que aspira, acudirá a la Dirección de la misma, que resolverá en el plazo de un mes. Si ésta no accediera a su pretensión el trabajador planteará inexcusablemente el asunto al Jurado de Empresa y éste, teniendo en cuenta el historial del reclamante y oyendo al efecto a sus superiores jerárquicos, por informe oportuno facilitado a tal fin, designará un tribunal examinador de cinco productores de categoría de oficio igual o superior a la que aspira el reclamante. El Tribunal emitirá informe al Jurado y éste, a su vez, dictaminará lo que a su juicio proceda. Si la Empresa no se conformara con el mismo o el dictamen negara la pretensión del trabajador, éste podrá acudir a la Delegación de Trabajo.

La jornada de trabajo

Art. 17. La jornada será de ocho horas en el exterior y de siete en el interior. En las labores en que el personal tenga que realizar el trabajo en contacto inmediato y permanente con el agua desde el principio de la jornada, ésta será de cinco horas, en los demás casos, en que se realice en las aludidas condiciones, parte de la jornada, se entenderá que 40 minutos de trabajo en las susodichas condiciones equivale a una hora de trabajo en circunstancias normales.

En cuanto a los Guardas será de aplicación lo dispuesto en el Art. 108 de la Ley de Jornada Máxima. Para este personal, así como para el resto que, por la índole de los servicios a que están adscritos, han de trabajar los domingos y se les compensa con un descanso en día laborable, han de formarse relevos de forma que por cada tres domingos trabajados, forzosamente ha de concurrir un descanso en domingo.

La jornada de trabajo de los conductores de automóviles de turismo será la estipulada en el Art. 101 de la citada Ley.

Art. 18. La distribución del personal en los distintos relevos es de incumbencia de la Dirección de la Empresa, la cual con objeto de que aquél no trabaje de noche de manera continua, deberá cambiar los turnos de los relevos por lo menos mensualmente, dentro de la misma categoría u oficio, salvo los casos probados de absoluta imposibilidad.

El personal que no fuese relevado al transcurrir el mes o trabajase de noche de una manera continua, tendrá derecho, siempre y cuando su jornada legal o parte de ella transcurra entre las diez de la noche y las seis de la mañana, a una bonificación del 20 por ciento sobre el sueldo y jornal base que perciba, de acuerdo con las siguientes normas:

- Si no fuese relevado al transcurrir el mes, percibirá el plus no sólo en los días en que se prolongue su trabajo nocturno, sino también sobre los trabajos en el mes anterior.
- Quien trabaje dentro del indicado horario dos o menos horas de su jornada legal, no percibirá bonificación alguna.
- Trabajando más de dos a cuatro horas de jornada legal dentro del tiempo antes señalado, la bonificación del 20 por 100 se percibirá exclusivamente por las horas normales y extraordinarias trabajadas entre las diez de la noche y las seis de la mañana.
- Si las horas de jornada legal trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, toda la jornada legal y extraordinaria comprendida o no en tal período, se cobrará con la bonificación del 20 por 100.
- Cuando un trabajador esté prestando servicios en turnos de día y noche y hallándose en relevo diurno fuese necesario destinarlo provisionalmente a trabajos nocturnos para sustituir a un compañero, tendrá derecho a percibir el plus que se establece en este artículo, por todas las jornadas trabajadas con carácter provisional durante la noche.

CAPITULO III

De las retribuciones

A) Retribución a tiempo.

PERSONAL TECNICO	Sueldo base	Plus Convenio por jornada
a) Ingenieros	—	—
b) Facultativos Jefes de Grupo	4.500	20
c) Jefe de Servicio Topográfico Empresa	4.500	20
d) Facultativo Aux. y Topógrafo	4.200	20
e) Peritos	4.200	20
f) Vigilante Interior de 1. ^a	4.000	20
g) Vigilante Interior de 2. ^a	3.850	20
h) Vigilante de Exterior de 1. ^a	2.900	15
i) Vigilante Exterior de 2. ^a	2.750	15
k) Jefe de Taller Eléctrico	4.200	20
l) Encargado de Servicio de 1. ^a	3.300	15
ll Encargado de Servicio de 2. ^a	3.025	15
m) Delineante	3.025	15

PERSONAL ADMINISTRATIVO

a) Jefe de 1. ^a	3.500	15
b) Jefe de 2. ^a	3.250	15
c) Oficial de 1. ^a	3.000	15
d) Oficial de 2. ^a	2.750	15
e) Auxiliar de más de cinco años	2.500	15
f) Auxiliar de menos de cinco años...	2.250	15
g) Aspirante de 16 a 18 años	1.800	15
h) Aspirantes menores de 16 años	1.500	15

PERSONAL JURIDICO

- a) Abogado

PERSONAL SANITARIO

- a) Médicos
- b) Practicantes 3.000 15

PERSONAL DOCENTE

- a) Maestros Titulares 3.000 15

PERSONAL SUBALTERNO

- a) Jefe de Guardas Jurados 2.800 15
- b) Subjefe de Guardas Jurados 2.500 15
- c) Guardas Jurados 2.250 15
- d) Conductores Automóviles Turismo. 2.500 15
- e) Listeros 2.500 15
- f) Almaceneros 2.000 15
- g) Enfermeros 2.000 15
- h) Telefonistas 2.000 15
- i) Conserje 2.000 15
- j) Botones de 16 a 18 años 1.425 15
- k) Botones de 18 a 20 años 1.800 15
- l) Mujer de limpieza 62 5

PERSONAL OBRERO

A efectos de determinar la retribución por jornada trabajada, se ha considerado para cada uno de los Grupos de la clasificación un JORNAL BASE que engloba los conceptos retributivos fijos actuales, al 15 por ciento de los no destajistas y la prima de tonelaje, salvo la antigüedad e incentivos de destajo.

A este jornal base se le suma un PLUS DE CONVENIO variable según los Grupos, y se obtiene así la retribución por jornada, que constituye el mínimo a percibir por cada categoría, con las condiciones que más adelante se especifique. Esta retribución POR JORNADA, tiene ya en cuenta la Jerarquía relativa de las distintas categorías y sirve asimismo, como base para el cálculo de incentivos, según se especificará.

A continuación exponemos el valor de los conceptos que acabamos de definir:

	Salario base	Plus convenio	Retribución por jornada
INTERIOR			
Grupo A	85	60	145
Grupo B	80	50	130
Grupo C	75	40	115
Grupo D	70	30	100
EXTERIOR			
Grupo A	76	34	110
Grupo B	74	26	100
Grupo C	68	21	89
Grupo D	66	18	84
Grupo E	60	18	78

Art. 20. Los trabajadores a jornal cobrarán la retribución por jornada, más una gratificación extrasalarial cuando la Empresa lo estime oportuno.

Dicha gratificación para el personal del Grupo D. de interior que en la actualidad ostenta las categorías de vagonero o rampero, no podrá ser inferior al 10 por 100 de su retribución por jornada.

Art. 21.

Retribución con incentivo

La Empresa, previo estudio de las probabilidades de metodización, organización del trabajo, cronometración de tiempo, valoración de tarea, etc., extenderá el sistema de incentivos al mayor número posible de obreros de la misma, habida cuenta de las dificultades que para esta clase de explotación existe, dada sus características especiales, llegando al establecimiento de destajos, primas u otros módulos de incentivos.

tivo que retribuyan el mayor rendimiento personal, el ahorro de tiempo o la perfección del trabajo, atendida la categoría profesional del productor.

Se distinguirán dos modalidades en los trabajos con incentivo:

a) *Trabajos con incentivo habitual.*

Cuando se refiere a las labores específicas de las categorías de Picadores, Barrenistas y Ayudantes de Barrenistas.

b) *Trabajos con incentivo transitorio.*

Cuando se refiera a las labores de categorías distintas a las expresadas en el párrafo anterior.

Las tarifas para trabajos con incentivo serán determinadas con base en los estudios técnicos previos y precisos.

La Empresa se obliga a retribuir los trabajos con incentivo de acuerdo con las tarifas previamente establecidas, figurándose los conceptos y aplicación de dichas tarifas en los libramientos salariales correspondientes.

DEFINICIONES.

TRABAJO NORMAL.—Se dice que un obrero está en trabajo normal cuando tiene la posibilidad de desplegar toda la actividad que puede desarrollar, sin estar limitado en su esfuerzo.

TRABAJO ANORMAL.—Cuando por causas ajenas a la voluntad del obrero, no le es posible desarrollar el esfuerzo de que es capaz.

Los valores de los distintos trabajos se estiman en unidades de trabajo, definidas de la manera siguiente:

Un obrero medio, en trabajo normal, conociendo su profesión, normalmente calificado, acostumbrado al taller donde trabaja, trabajando sin acelerar ni frenar, efectúa 60 unidades de trabajo por hora, tomando el descanso necesario para evitar la fatiga.

El mismo obrero, interesado en su tarea y deseando trabajar en el óptimo de sus posibilidades, efectúa 80 unidades por hora, tomando asimismo todo el tiempo de descanso necesario para evitar la fatiga.

La experiencia enseña que la actividad media de los obreros pagados a destajo se sitúa entre 60 y 80 unidades hora.

De la forma que queda expuesta, los destajos se calcularán de tal forma que un obrero medio, conociendo su profesión y normalmente calificado, realizando un trabajo mediano, cobrará con su destajo un 25 por 100 más de la retribución mínima definida anteriormente. Y que el mismo, realizando un trabajo bueno cobrará un 66 por 100 sobre esa misma retribución mínima.

Representa, por ejemplo, para un picador en el primer caso: 162,50 ptas.; y en el segundo: 216,00 pesetas más 50,00 pesetas de Plus de Convenio en cualquier caso.

En los casos de circunstancias previsibles de dificultad temporal, como en el montaje y primeras fases de avance de los tajos hasta su normalización, se incrementarán correspondientemente los precios de las unidades normales, al normalizarse las condiciones de trabajo.

En todo caso la Dirección Técnica de la Mina puede y debe revisar periódicamente las tarifas aplicadas en cada lugar para conservar y restablecer, en su caso, la proporcionalidad entre esfuerzo y retribución.

En el caso de que un trabajador con incentivo habitual fuese destinado por pura conveniencia de la Empresa a las labores que se realicen a jornal, si los días trabajados bajo este último régimen excedieran de tres al mes, se liquidará a razón del promedio obtenido en el mes de calendario inmediatamente anterior, computándose para el cálculo del promedio todos los devengos obtenidos durante el último mes, salvo el Plus de Convenio.

Cuando los días trabajados a jornal no excedieran de tres en el mes, se liquidará a razón de Salario Base más el Plus de Convenio que corresponda.

Cuando el traslado o la razón de no poder trabajar con incentivo se deba a causas de fuerza mayor, se liquidará a razón del Salario Base más el Plus de Convenio que corresponda, sin que los días trabajados bajo la modalidad se computen a los efectos previstos en el párrafo anterior.

Si durante una jornada trabajada a destajo hubiese interrupciones por causa de fuerza mayor, el tiempo de parada se abonará a razón del jornal base, y siempre que este tiempo rebase los 30 minutos.

Cuando el obrero estuviese trabajando por el sistema de incentivo transitorio no tendrá derecho a dicho promedio, cuando la Empresa dispusiese el cese de los trabajos, concluyese la obra contratada o la organización de trabajo aconsejase el traslado del productor a labores realizadas a jornal o a la modificación o supresión de los incentivos de que se trate. El trabajador o trabajadores que considere abusiva la decisión de la Empresa, podrá solicitar sin perjuicio del cumplimiento de la decisión adoptada, la intervención del Jurado de Empresa.

No tendrá derecho al Plus de Convenio, ni a los mínimos previstos en el régimen de trabajo con incentivo aquellos trabajadores que infrinjan las instrucciones recibidas, sean apercibidos de la mala ejecución de los trabajos, los comiencen o abandonen fuera de la hora señalada o disminuya deliberadamente o por causas a ellos imputables sus rendimientos normales de trabajo. Esta pérdida de derecho se refiere exclusivamente a los días en que ocurriese los mencionados supuestos.

Todos los trabajadores están obligados a aceptar cronometraciones y estudios técnicos sobre su trabajo personal, al objeto de que la Empresa pueda estudiar debidamente nuevo sistema de trabajo o de proyección. Durante los cronometrajes el personal deberá continuar con el rendimiento y esfuerzo normal en la labor que realiza.

La Empresa, respetando los derechos adquiridos por los trabajadores, podrá verificar libremente dentro de ellos aquellos acoplamientos del personal en cuanto fuera posible dentro del mismo Grupo minero que exija o aconseje el establecimiento de una científica y técnica organización de trabajo o la extensión del régimen de incentivo.

En caso de que, por razones tecnológicas, llegase a haber sobrante de plantilla en alguna categoría, la Empresa podrá, previo informe médico de la necesaria aptitud física, destinar al personal sobrante al aprendizaje de nuevos oficios de mina, respetando, no obstante sus derechos adquiridos.

Los trabajadores para los que la Empresa estudie conforme a las normas que se dejan consignadas, un régimen de incentivo a destajo, se hallan obligados a aceptar y cumplir tal modalidad de retribución.

Art. 22.

PLUS DE CONVENIO.—Se establecen las condiciones siguientes:

- 1.º Se devengará por cada día de trabajo efectivo.
- 2.º Por una falta de asistencia injustificada en el mes se perderá el 10 por 100 de la cantidad que corresponda percibir en este periodo.
- 3.º Por dos faltas injustificadas el 25 por 100.
- 4.º Por tres faltas injustificadas el 50 por 100.
- 5.º Por cuatro faltas injustificadas se perderá la totalidad.
- 6.º Las cantidades procedentes de este Plus que dejen de abonarse en virtud de lo dispuesto en apartados anteriores, pasarán a incrementar los fondos de asistencia que se establecen en este Convenio.

Art. 23.

Otras retribuciones

PREMIO DE PRODUCTIVIDAD.

Se establece un premio de productividad para todo el personal según las modalidades que a continuación se indican:

- Personal interior.
- Personal de Exterior.
- Personal Administrativo, Jurídico, Sanitario, Docente y Subalterno.

Para cada una de estas tres clases de personal el premio representa un porcentaje sobre la retribución que les corresponde por los conceptos de sueldos o jornales, horas extraordinarias y destajos o primas (retribuciones directas). Este premio es variable según el grado de productividad alcanzado por cada una de las citadas clases, en relación con los rendimientos del mes de Abril de 1963, y en la forma siguiente:

A) PERSONAL DE INTERIOR:

Rendimiento alcanzado en cada Sector				Premio
Jarrina-Valdesalguedo-Pozo	Julia-Valdeguiza			
950	1.100	1.140	790	5 por 100
1.035	1.200	1.240	860	10 por 100
1.120	1.300	1.340	930	15 por 100
1.210	1.400	1.450	1.005	20 por 100
1.290	1.500	1.550	1.080	25 por 100

Los rendimientos están referidos a carbón lavado y se obtienen cada mes multiplicando el rendimiento en kilogramos brutos de cada sector por el rendimiento del lavadero.

B) PERSONAL DE EXTERIOR:

Rendimiento alcanzado	Premio
2.300 Kgs.	3 por 100
2.500 Kgs.	6 por 100
2.700 Kgs.	9 por 100
2.900 Kgs.	12 por 100
3.100 Kgs.	15 por 100

C) PERSONAL ADMINISTRATIVO, JURIDICO, SANITARIO, ETC., ETC.

Número de jornales administrados	Premio
16	3 por 100
18	6 por 100
20	9 por 100
22	12 por 100
24	15 por 100

Todo lo dispuesto en el presente artículo, se entiende referido al personal de la Empresa en sus explotaciones de Fabero.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Trabajo a jornal.—El importe de las horas extraordinarias se calculará dividiendo el salario base 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.

Trabajo a destajo.—Al destajo obtenido durante todo el tiempo trabajado se le sumará $0,30 \times RJ$ por

7

cada una de las dos primeras horas extraordinarias y por cada hora de las restantes $0,40 \times RJ$, siendo RJ

7

la Retribución por Jornada.

Empleados.—El importe de las horas extraordinarias se obtendrá dividiendo el sueldo base por treinta y por ocho, lo cual da el salario base-hora y este valor

se multiplicará por 1,30 para las dos primeras horas y por 1,40 para las restantes.

ANTIGÜEDAD.

La actual limitación que respecto a antigüedad establece la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Minas de Carbón queda derogada, reconociéndose a cada trabajador, con carácter ilimitado, los quinquenios que vaya devengando a partir de la fecha de cómputo establecida en aquella Ordenanza Nacional.

Con efectos a partir de la vigencia de las presentes normas, el personal de esta Empresa percibirá sus bienes y quinquenios en la forma que establece la Reglamentación, fijándose como cuantía el 2 y el 5 por ciento, respectivamente, y tomando como base los sueldos o jornales base establecidos en el presente Convenio.

PAGAS EXTRAORDINARIAS.

La Empresa abonará a todo su personal una paga extraordinaria con motivo de las festividades del 18 de Julio, en la siguiente cuantía:

Personal obrero del interior y exterior, 15 días jornal.

Personal subalterno, 15 ó 20 días, según tenga menos o más de diez años de servicios en la Empresa.

Mujeres de limpieza, 10 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 primero 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 primero de febrero del año correspondiente. Esta paga extraordinaria se hará efectiva en la nómina de Abril.

Todas las pagas extraordinarias se abonarán a razón del sueldo o salario base fijado en este Convenio 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.

CAPITULO IV

Plus Familiar

Art. 24. Las mejoras económicas que se establecen en este Convenio no será 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 1962.

A tal efecto, se dividirá la cantidad base del citado Plus durante el año 1962, por el número de jornales trabajados durante dicho año, lo cual nos dará un valor "A".

$$\frac{\text{Base Plus Familiar 1962}}{\text{Número jornales en 1962}} = \text{"A"}$$

Número jornales en 1962

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

Días trabajados en el trimestre anterior X "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.

Art. 25.

VACACIONES

El personal al servicio de la Empresa "ANTRACITAS DE FABERO, S. A.", disfrutará anualmente los siguientes periodos de vacaciones:

Obreros del Exterior, diez días.
Obreros del Interior, quince días.
Personal Subalterno, quince días.

Si la antigüedad de los productores correspondientes a las categorías que anteceden excediera de diez años, disfrutará de un día más de vacación por cada uno de servicio que exceda de aquellos, hasta un total de cinco.

Mujeres de limpieza, diez días.

Personal Administrativo y No Titulado, 20 ó 15 días según lleven más o menos de cinco años de servicio.

Personal titulado, según Reglamentación.

Los días de vacaciones se entenderán laborables para todo el personal y serán retribuidos de acuerdo con los sueldos o salarios base fijados en este Convenio.

Art. 26.

PREMIO DE VACACIONES

A los obreros del interior y exterior de la mina, desde la fecha del vencimiento de su segundo quinquenio, se le incrementarán sus vacaciones anuales con un día más por cada año de servicio que exceda de diez, sin que por tal motivo este premio pueda exceder de cinco días.

Este premio podrá disfrutarse a opción del trabajador mediante el descanso o percibiendo su importe a razón del salario base del Convenio.

CAPITULO V

Mejoras asistenciales

Art. 27.

FONDO DE SOCORRO

La Empresa y los trabajadores mantienen el régimen establecido en el llamado Reglamento de Fondo de Socorro para Accidentes Mortales aprobado en Acta de la Junta del Jurado de Empresa de 17 de marzo de 1956.

Art. 28.

CAJA DE AUXILIO

Se crea la Caja de Auxilio que en todo momento estará a disposición del Jurado de Empresa, único competente para disponer de sus fondos siempre que a juicio concurra alguna circunstancia que aconseje una atención económica especial y, en todo caso, concediendo las siguientes prestaciones:

- Indemnización por fallecimiento.
- Indemnización por enfermedad.

La indemnización por fallecimiento se abonará con motivo de la muerte de todo productor en activo, cualquiera que fuera la causa que la motivó, y será pagada a su viuda o viudo, o en su defecto, a los hijos menores de 18 años o mayores de esta edad, incapacitados totalmente para el trabajo.

El importe de la indemnización por fallecimiento será el siguiente:

Viudo o viuda sin hijos	4.000,— pts.
Viudo o viuda con hijos menores de 18 años o mayores incapacitados totalmente para el trabajo	6.000,— "
Los huérfanos absolutos menores de 18 años o mayores incapacitados totalmente para el trabajo, cada uno.....	3.000,— "

La percepción por parte del viudo o viuda, se subordina a la no separación incluso de hecho.

La concesión de la indemnización corresponde al Jurado de Empresa con carácter inapelable.

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 pts. diarias.
Del día 41 al día 100 de enfermedad 30 pts. diarias.
Del día 101 al día 273 de enfermedad 40 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.

La concesión de la indemnización por enfermedad compete al Jurado de Empresa oído el informe emitido por el médico que hubiere designado. Contra el acuerdo del Jurado no cabrá recurso alguno.

En los casos de 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 fundadamente la inexistencia de su enfermedad, el Jurado de Empresa podrá sancionarlo con la pérdida de la indemnización, sin perjuicio de proponer a la Empresa en aquellos casos que lo estime pertinente, la imposición de sanciones 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 el Jurado, así como aquellos que ausentándose de su domicilio, asistan a espectáculos, diversiones, frecuenten bares, cantinas o tabernas, etc.

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

La Caja será administrada, regida y gobernada por el Jurado de Empresa.

Dicha Caja se suministrará:

1. De una cuota equivalente a 24,00 ptas. 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 fuere el importe del mismo.

2. Con el importe de las sanciones laborales de carácter económico.

3. Con las cantidades a que hace referencia el párrafo sexto del art. 22 de este Convenio.

Una vez aprobado este Convenio, el Jurado de Empresa estudiará y aprobará el Reglamento correspondiente a esta Caja de Auxilio. En dicho Reglamento se crearán las Comisiones Locales que han de informar y proponer al Jurado de Empresa las prestaciones que han de conceder con cargo a sus fondos.

De dichas Comisiones formarán parte exclusivamente los trabajadores de la Empresa que radiquen en aquellas localidades donde el censo de los mismos sea considerable a juicio de la Empresa.

CAPITULO VI

Disposiciones finales

Art. 29.

GUARDAS JURADOS.

El Subjefe de Guardas Jurados será nombrado libremente por la empresa, necesariamente entre los Guardas Jurados de su plantilla que tengan más de diez años de antigüedad en la misma.

Art. 30.

ECONOMATOS LABORALES

Teniendo en cuenta que para que se prolonguen en el tiempo los efectos reales de las mejoras que se conceden en este Convenio, es condición precisa que se busque por todos los medios la mayor estabilidad posible de los precios de los artículos alimenticios y de vestido, o bien que puedan ser adquiridos en las mejores condiciones posibles de precio, para lo cual

la Empresa, en colaboración con el Jurado, deberá mantener los Economatos Laborales, establecidos reglamentariamente por disposiciones oficiales, prestándoles la debida atención a los mismos.

En consecuencia, la empresa, a este respecto, deberá proveer lo siguiente:

1. Atender que los despachos se hallen abastecidos de artículos básicos.

2. Cuidar de que la clase de los artículos que se despachen en los mismos reúnan las condiciones óptimas necesarias.

3. Vigilar que por los usuarios de los Economatos no se hagan concesiones a personas ajenas de los artículos allí expedidos.

4. Tener abiertos al público cuando menos un despacho en los Servicios Centrales del "Pozo Viejo", otro en el pueblo de Fabero y otro en Ponferrada.

5. Constituir con urgencia las Juntas Administrativas de Economatos en la forma y condiciones establecidas en las disposiciones legales vigentes

Art. 31.

ASISTENCIA SANITARIA

La Empresa considera muy principal la asistencia médica de sus trabajadores en caso de accidente y en la vigilancia sanitaria a todo lo largo de su vida laboral. A este efecto mantendrá los servicios correspondientes con sala de Rayos X, con instalación SICE pratix de protección total y un rendimiento de 100 CV. y 100 mm., cuarto de revelado, tanques con armario secador de radiografías, moderno aparato de anestesia, sala de curas y de yesos, laboratorio de análisis clínicos, fisioterapia y recuperación (con aparato de onda corta y ultrasonido y diversos aparatos mecánicos de rehabilitación) y catorce camas para internados.

Igualmente mantendrá una ambulancia propia para el urgente traslado de los accidentados de los grupos a los Servicios Sanitarios, a otros centros, o a su domicilio. También para el traslado de familiares dependientes de los productores en casos especiales a la residencia del Seguro de Enfermedad en Ponferrada, siempre por prescripción médica y sin perjudicar el preferente servicio de accidentes.

RELACIONES HUMANAS

La Empresa vendrá obligada a instalar en sus centros de trabajo unos buzones de iniciativas, sugerencias, etc., etc., a fin de que todos los trabajadores dispongan de este medio de comunicación con la Dirección de la Empresa, a través del Jurado, quien estudiará y se pronunciará sobre las mismas. Igualmente, tanto la Empresa como los trabajadores, se comprometen a poner de su parte todo lo necesario al objeto de que las relaciones humanas sean una realidad a todos favorable dentro del ámbito de la Empresa.

Art. 32.

SUMINISTROS DE CARBÓN.

Se faculta a los trabajadores para que puedan optar entre retirar el cupo de carbón reglamentario o percibir su importe en metálico.

Las cantidades y calidades de estos suministros serán necesariamente las establecidas en la Reglamentación.

Art. 33.

ABSORCIONES.

Los sueldos base que se fijan para el personal de las distintas categorías de Técnicos y Administrativos superan y absorben la totalidad de los conceptos retributivos fijos actuales, incluido el premio de tonelaje, salvo los aumentos periódicos por antigüedad.

Salvando los derechos adquiridos a título personal por los Técnicos, en pesetas, en relación con el promedio de Picadores, se prescinde de este sistema por estar en contradicción con el párrafo último del artículo 187 del Reglamento de Policía Minera y Metalúrgica.

Asimismo, en los sueldos y jornales base fijados en este Convenio están incluidos los medio-días en compensación de fiestas suprimidas que se venían pagando junto con las gratificaciones del 18 de Julio y Navidad.

Las mejoras concedidas en este Convenio podrán ser compensadas con las mayores retribuciones voluntarias que hayan podido establecerse en favor de cualquiera de sus trabajadores y absorbidas con las que pudieran establecerse legalmente.

Art. 34.

CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.

A título personal, se respetarán las mejores condiciones que excepcionalmente pudiera tener cualquier productor sobre las que, en conjunto, representan las pactadas en el presente Convenio.

Art. 35.

REPERCUSION EN LOS PRECIOS.

Los otorgantes hacen constar expresamente que los beneficios pactados en el presente Convenio no repercutirán en el precio del carbón.

Art. 36.

COMISION MIXTA.

Se constituye para vigilancia y cumplimiento de lo pactado y estará compuesta por cuatro Vocales, dos nombrados por la Empresa y otros dos por los trabajadores entre los miembros de la Comisión Deliberadora bajo la presidencia y secretaría de los que ejercieron tales funciones en dicha Comisión. A esta Comisión Mixta será sometida también cualquier duda, cuestión o divergencia, que se suscite con motivo de la interpretación del Convenio.

Art. 37.—CLAUSULA DEROGATORIA.

Este Convenio Colectivo deja sin efecto el interprovincial de Minas de la Antracita, aprobado por resolución de 25 de enero de 1961, así como aquellos artículos del Reglamento del Régimen Interior que limiten o condicionen lo pactado en el presente.

León, fecha ut supra.

3200

Núm. 1208.—5.478,40 ptas.

Distrito Minero de León

ANUNCIO

Por el Sr. Ingeniero Jefe de Minas ha sido declarado concluso para titulación de la concesión el expediente nombrado «COVADONGA» número 12.370, de 89 pertenencias de mineral de hierro, sito en el término municipal de Carucedo, siendo concesionario don

Luis Enriquez Flórez, vecino de Ponferrada, D. Luis Merayo Prada y D. José Martínez Gómez, vecinos de Priaranza del Bierzo, cuyo representante en León es el Consultorio Jurídico Legio, con domicilio en la Avenida del Padre Isla, número 11.

Lo que se anuncia en el BOLETIN OFICIAL de la provincia en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 92 del Reglamento General para el Régimen de la Minería, advirtiendo

que contra esta declaración cabe recurso en el plazo de quince días hábiles a partir de la fecha de esta publicación, ante la Dirección General de Minas y Combustibles.

León, 8 de agosto de 1963.—El Ingeniero Jefe, Indalecio Gorrochátegui. 3394

LEON
Imprenta Provincial
1963