

BOLETIN OFICIAL



DE LA PROVINCIA DE LEÓN

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

LUNES, 11 DE FEBRERO DE 1963

NUM. 35

No se publica los domingos ni días festivos
Ejemplar corriente: 1,50 pesetas.
Ídem 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 HULLERAS DE SABERO Y ANEXAS, S. A., y la representación social de sus trabajadores.

RESULTANDO: Que la Delegación Provincial de la Organización Sindical remite a esta Delegación el texto del referido Acuerdo, al que 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 legales, sino que resulta ventajoso para las partes afectadas.

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 24-4-58 y 19 del Reglamento para su aplicación de 22 de Julio del mismo año.

CONSIDERANDO: Que las partes declaran expresamente que lo acordado en el Convenio no ha de repercutir en los precios.

CONSIDERANDO: Que el Convenio se adapta, en razón a su forma y contenido, a lo establecido en la Ley y Reglamento citados, sin que concorra causa alguna de ineficacia de las previstas en el artículo 20 del Reglamento, procediendo, por tanto, su aprobación.

Vistas las disposiciones citadas y demás de aplicación,

Esta DELEGACION DE TRABAJO, acuerda:

1.º Aprobar el texto del Convenio Colectivo Sindical suscrito entre Empresa y trabajadores de HULLERAS DE SABERO Y ANEXAS, S. A.

2.º Disponer su publicación en el BOLETÍN 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 15 días, según se establece en el artículo 23 del Reglamento.

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

Dios guarde a V. S. muchos años.

León, 13 de Diciembre de 1962. — El Delegado de Trabajo, José Subirats Figueras.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA HULLERAS DE SABERO Y ANEXAS, S. A., Y LA REPRESENTACION DE SUS TRABAJADORES

En Sabero, a dos de Junio de mil novecientos sesenta y dos. Reunida la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo Sindical, presidida por D. Jesús Vázquez Moro e integrada por D. Roberto Sterling Alvarez, Director General; D. Rafael Díaz-Guardamino Sánchez, Director Técnico; D. Enrique Valmaseda Lozano, Subdirector Técnico; D. Teodoro Escobar Diez, Facultativo de Minas, D. Gonzalo Flórez Fernández, Jefe Administrativo; don Daniel Sánchez Llorente, Jefe Negociado 2.ª, en representación de la Empresa, y D. Manuel Villaverde Calvo, Técnico; D. Fermín Diez Diez, Administrativo; D. Pablo Diez Iglesias, Especialista; D. Pedro Sánchez Tejerina, Especialista; D. Angel Rodríguez Gordón, no cualificado; D. Nicéforo Caballero Prieto, no cualificado, en representación de los trabajadores, y actuando de Secretario D. Germán Pascual Repiso, Letrado de la Delegación Provincial de Sindicatos, como resultado de sus deliberaciones, han elaborado y aprobado, por unanimidad, el siguiente Convenio Colectivo:

PREAMBULO

Las representaciones de la Empresa y los trabajadores, de común acuerdo, exponen que en el presente Convenio Colectivo Sindical se persiguen fundamentalmente los siguientes fines:

- Incrementar la productividad de la Empresa.
- Lograr paralelamente una progresiva elevación del nivel de vida de su personal, a la vez que se mejoran sus condiciones de trabajo.
- Proseguir y superar el sistema de racionalización implantado en la Empresa.

Las mejoras que se establecen en el Convenio se efectúan tomando como base la existencia de un Reglamento de Régimen Interior de Empresa, que en parte se modifica por este Convenio y que se entenderá subsistente en todos aquellos preceptos que expresamente no se deroguen o modifiquen por los pactos del mismo. En cláusula especial se señalarán los preceptos del Reglamento de Régimen Interior que queden derogados o modificados y su correspondencia con los artículos de este Convenio.

Se hace constar expresamente que en cuanto estas mejoras rebasen los salarios reglamentarios vigentes, no se tomarán en cuenta como base de cotización para Seguros Sociales Unificados, a los que se cotizará con arreglo a los jornales base reglamentarios establecidos en la Orden de 26 de Octubre de 1956. Dichas mejoras tampoco incrementarán el fondo de Plus Familiar, ya

que, conforme a las normas de Convenios Colectivos Sindicales, las mejoras retributivas que se establezcan pueden ser excluidas del cómputo para la determinación del fondo del Plus Familiar. Por consiguiente, este fondo quedará congelado con la base formada por el promedio de retribuciones del año 1961, aplicado proporcionalmente al número de trabajadores existentes en cada trimestre.

A los efectos que anteceden, se hace la expresa diferenciación entre nuevo salario base empresarial y salario base reglamentario, por lo que utilizaremos este segundo nombre siempre que se haga referencia a remuneraciones señaladas en la Orden de 26 de Octubre de 1956, y designaremos salario base empresarial al que percibe el trabajador a rendimiento normal mínimo, es decir, 60 puntos hora de actividad, siguiendo las reglas del sistema Bedaux, cuyo salario supera con mucho los incrementos del 25 por 100 que señala la vigente Reglamentación Nacional del Trabajo en las Minas de Carbón en sus artículos 42 a 48 para los trabajos a destajo, quedando, por tanto, sentado claramente que los trabajadores a destajo con rendimiento normal mínimo, 60 puntos hora de actividad, comenzarán a percibir este salario base empresarial sin el incremento del 25 por 100 referido.

La cuota obrera para cotización a la Mutualidad de Minas de Carbón se calculará tomando como base las nuevas retribuciones pactadas, y la cuota empresario seguirá abonándose en función de las toneladas de hulla facturadas, pero pasará de 13 a 19 pesetas tonelada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.º del Decreto de 22 de Mayo de 1962.

Las 20 pesetas del Premio de Estimulo, establecido por Decreto de 26 de Octubre de 1956, pasan a ser absorbidas por las nuevas retribuciones pactadas, lográndose así la aspiración de los trabajadores del interior de que en su reparto no influya la asiduidad al trabajo.

Este Convenio deroga el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de las Empresas de Hulla, aprobado por Resolución de 22 de Diciembre de 1960, en cuanto a esta Empresa, por haber sido denunciado expresamente el mismo por los trabajadores y por Hulleras de Sabe-ro y Anexas, S. A.

Sobre estas bases, las partes contratantes en la representación que ostentan, por unanimidad, acuerdan y suscriben el presente Convenio, que consta de los siguientes artículos:

CAPITULO I

Objeto, ámbito de aplicación y vigencia

Artículo 1.º—Tanto en el aspecto territorial como en el personal, este Convenio afecta a todos los Centros de trabajo de la Empresa, que se comprenden en el Reglamento de Régimen Interior aprobado por la Delegación Provincial de Trabajo, y a todo el personal que en la actualidad presta servicio en la misma, o los preste en el futuro, durante la vigencia temporal de este Convenio, con excepción del personal comprendido en el artículo 7 de la vigente Ley de Contrato de Trabajo y los Profesores del Colegio de Segunda Enseñanza de la Empresa, que están afectados por reglamentación distinta a la del carbón, de conformidad con la Orden de 9 de Septiembre de 1961.

Artículo 2.º—Las normas del presente Convenio entrarán en vigor el día 1.º de Julio de 1962 y su duración será de dos años, a partir de la fecha de su entrada en vigor, prorrogable tácitamente de año en año y entendiéndose, en consecuencia, que el Reglamento de Régimen Interior tendrá una vigencia y unas prórrogas que coincidirán exactamente con las de este Convenio, estimándose prorrogado si no se denuncia proponiendo rescisión o revisión mediante escrito dirigido al Delegado Provincial de Trabajo. La denuncia habrá de formu-

larse con una antelación de tres meses, como mínimo, respecto de la fecha de expiración del plazo del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

CAPITULO II

Clasificación del personal

Artículo 3.º—Con el fin de lograr una simplificación, procurando aunar en lo posible las categorías profesionales a efectos de retribución de las mismas, e incluso sustituciones por la similitud de sus trabajos, se han agrupado todas las designadas en los artículos 10, 11 y 12 del Reglamento de Régimen Interior en doce Grupos salariales para el Interior y otros doce para el Exterior, que son los siguientes:

A) INTERIOR

a) PERSONAL OBRERO

1er. Grupo

Bombero.
Ayudante de barrenista.
Ayudante de entibador.
Ayudante de caminero.
Ayudante de artillero.
Vagonero.
Frenero o enganchador.
Frenista de balanza.

2.º Grupo

Tubero de segunda.
Embarcador.
Ayudante sondista.
Oficial segunda albañil.

3er. Grupo

Picador de segunda.
Entibador de segunda.
Caminero de primera y segunda.
Caballista de primera y segunda.
Maquinista de tractor.
Tubero de primera.
Maquinista de plano.
Embarcador señalista.
Oficial de primera albañil.
Sondista.

4.º Grupo

Barrenista.
Picador de primera.
Entibador de primera.
Minero de primera.
Posteador.
Artillero.

b) PERSONAL TÉCNICO, TITULADO Y NO TITULADO

3er. Grupo

Auxiliar de Topografía.

4.º Grupo

Auxiliar de Organización.

5.º Grupo

Técnico de seguridad de segunda.
Vigilante de tercera.
Delineante.
Técnico de Organización de segunda.

6.º Grupo

Vigilante de segunda.
Técnico de Organización de primera.
Oficial de Topografía.

7.º Grupo

Vigilante de primera.
Técnico de seguridad de primera.

8.º Grupo

Facultativo-topógrafo de grupo.
Facultativo auxiliar B.
Facultativo de Organización de segunda.

9.º Grupo

Facultativo-topógrafo jefe de grupo.
Facultativo auxiliar A.
Facultativo de seguridad.

10.º Grupo

Facultativo jefe de grupo de menor importancia.

11.º Grupo

Facultativo jefe de grupo de mayor importancia.
Facultativo jefe de racionalización.
Facultativo-topógrafo jefe de Empresa.

12.º Grupo

Ingeniero.

B) EXTERIOR**a) PERSONAL OBRERO****1er. Grupo**

Pinches.
Mujeres de limpieza.
Ayudantes de menos de 18 años.

2.º Grupo

Ayudantes de más de 18 años.
Peones.
Ayudantes de lampistería.

3er. Grupo

Oficial de tercera albañil y panadero.
Peón especialista.
Caminero de segunda.

4.º Grupo

Oficial de segunda albañil y panadero.
Oficial de tercera de talleres.
Fogoneros de primera y segunda.
Maquinistas de tractor.
Maquinistas de plano.
Maquinistas de hornos de cok.

5.º Grupo

Oficial de primera albañil y panadero.
Oficial de segunda de talleres.
Lampistero de segunda.
Lavador de primera y de segunda.
Cuadrero-herrador.
Cablista.
Caminero de primera.

6.º Grupo

Oficial de primera de talleres.
Lampistero de primera.
Conductor de camiones.
Conductor de dumper.
Conductor de pala.
Maquinista de locomotora.

b) PERSONAL SUBALTERNO Y OBREROS A RETRIBUCIÓN MENSUAL**1er. Grupo**

Botones.

2.º Grupo

Conserje.
Portero.
Ordenanza.
Enfermero.
Guardabarrera.

3er. Grupo

Almacenero.
Telefonista.

5.º Grupo

Guarda Jurado.
Pesador de ferrocarril general.
Cuadrero-herrador.
Oficial de primera panadero.

6.º Grupo

Subjefe de Guardas Jurados.

7.º Grupo

Conductor de turismo.
Conductor de furgoneta, autobús o camión con personal.
Maquinista de extracción pozo.

8.º Grupo

Jefe de Guardas Jurados.

c) PERSONAL TÉCNICO TITULADO Y NO TITULADO**1er. Grupo**

Aspirante de Topografía.

2.º Grupo

Calcador.

6.º Grupo

Auxiliar de Laboratorio.
Auxiliar de Topografía.

7.º Grupo

Vigilantes de segunda y tercera.
Encargado de servicio de segunda.
Delineante.

8.º Grupo

Vigilante de primera.
Encargado de servicio de primera.
Maestro de taller.
Oficial de Topografía.

9.º Grupo

Facultativo auxiliar.
Perito auxiliar.
Facultativo de Organización de segunda.

10.º Grupo

Facultativo Jefe de primera.
Perito Jefe de Servicio.
Licenciado Jefe de Laboratorio.

12.º Grupo

Ingeniero.

d) PERSONAL ADMINISTRATIVO, DE ORGANIZACIÓN, SANITARIO Y DOCENTE

1.º Grupo

Aspirante Administrativo.

2.º Grupo

Auxiliar de ingreso.

Auxiliares Técnicos de Organización de menos de cinco años.

4.º Grupo

Auxiliar Administrativo de más de cinco años.
Auxiliar Técnico de Organización de más de cinco años.

7.º Grupo

Oficial Administrativo de segunda.
Técnico de Organización de segunda.

8.º Grupo

Oficial Administrativo de primera.
Técnico de Organización de primera.
Practicante.
Maestro.

9.º Grupo

Jefe Administrativo de segunda.

11.º Grupo

Jefe Administrativo de primera.

12.º Grupo

Médico.

Las mujeres de limpieza, encuadradas en la debida categoría, cuando sean cabeza de familia, lo cual coincidirá con su derecho a suministro de carbón, pasarán a la categoría segunda, pero de la retribución resultante por aplicación de la misma se les descontará la pensión o pensiones que percibiesen, en el supuesto de ser pensionistas, sin que este descuento pueda rebasar nunca la diferencia entre ambas categorías.

Artículo 4.º—Se pacta que en virtud del principio de mejora de la producción, los trabajadores al servicio de la Empresa no podrán en ningún caso, fuera de las horas de trabajo, prestar ningún servicio por cuenta ajena, ni tampoco hacer negociaciones de comercio e industria por cuenta propia o de otra persona sin la autorización expresa de la Empresa, que se entenderá siempre limitada a un año, siendo necesario en todo caso la renovación expresa.

CAPITULO III

Retribuciones

Artículo 5.º—Las retribuciones del personal de la Empresa serán las siguientes, que van en función de los doce Grupos de Interior y de Exterior anunciado en el Artículo 3.º de este Convenio, y dentro de cada uno, de la actividad desplegada por el trabajador:

GRUPOS	Jornal base empresarial diario	SALARIO ANUAL		
		Trabajos no controlados o con Actividad 60	ACTIVIDAD	ACTIVIDAD
			70	80
Interior 1. ^a	96,70	38.003	43.766	49.529
Id. 2. ^a	98,00	38.514	44.354	50.194
Id. 3. ^a	100,00	39.300	45.260	51.220
Id. 4. ^a	102,00	40.086	46.165	52.254
Exterior 1. ^a	60,00	23.580	27.156	30.732
Id. 2. ^a	83,50	32.815	37.791	42.767
Id. 3. ^a	85,00	33.405	38.471	43.537
Id. 4. ^a	87,00	34.191	39.377	44.563
Id. 5. ^a	89,00	34.977	40.281	45.585
Id. 6. ^a	91,00	35.763	41.187	46.611

En las precedentes cifras y en la parte correspondiente a los trabajadores del interior, se entiende comprendida y absorbida la Prima de Estímulo del Decreto de 26 de Octubre de 1956, y respecto a todos los trabajadores, la totalidad de los conceptos retributivos, con excepción del Plus Familiar, Subsidio Familiar, horas extraordinarias, premio de antigüedad y suministro de carbón.

Para el personal empleado se fijan unas retribuciones mensuales que, con exclusión del Plus Familiar, Subsidio Familiar, antigüedad, horas extraordinarias y suministro de carbón, garanticen al año un salario concordante con la siguiente tabla por categorías:

Personal empleado

Interior. Grupo	1.º	38.003 pesetas.
	2.º	38.514 »
	3.º	39.300 »
	4.º	40.086 »
	5.º	42.090 »
	6.º	44.194 »
	7.º	46.403 »
	8.º	48.723 »
	9.º	51.159 »
	10.º	53.716 »
	11.º	56.401 »
	12.º	59.221 »
Exterior. Grupo	1.º	23.580 »
	2.º	32.815 »
	3.º	33.405 »
	4.º	34.191 »
	5.º	34.977 »
	6.º	35.763 »
	7.º	37.551 »
	8.º	39.428 »
	9.º	41.399 »
	10.º	43.468 »
	11.º	45.661 »
	12.º	47.925 »

Artículo 6.º—Con independencia de estas retribuciones garantizadas, los picadores y barrenistas conservarán, según las normas que más adelante se expresan, los *suplementos de carbón y avance*, que se definirán concretamente en este Convenio, y la *prima empresarial de rendimiento y asistencia*, que se puntualizará más adelante.

Artículo 7.º—Las 75 pesetas por tonelada que el Decreto de 22 de Mayo de 1962 destina a aumento de retribución de los trabajadores, se aplican íntegramente a éstos, excluyendo Ingenieros, Jefes Administrativos de primera, Médicos, Facultativos de Minas y Peritos, cuyos aumentos en sus retribuciones serán a cargo de la Empresa.

Artículo 8.º—Aquellos empleados que participan de

la distribución de las 75 pesetas por tonelada vendida y cuyo nuevo sueldo no alcance a su retribución anual actual, incrementada en un veinte por ciento, percibirán en función de la productividad y el rendimiento, a través de primas, gratificaciones o cualquier otro concepto que determine la Empresa, lo que les falta para alcanzar dicha cifra. Este beneficio se entien- de para un rendimiento normal en el trabajo.

CAPITULO IV

Régimen de retribuciones de trabajos a control y rendimientos mínimos

Artículo 9.º—En los casos de retribución con incentivo, se procederá como hasta la fecha se viene haciendo, siguiendo el método Badaux, en el que para la medida del trabajo se consideran tres factores fundamentales:

- 1.º Tiempo de realización del trabajo.
 - 2.º La velocidad con que éste se realiza.
 - 3.º El reposo que cada trabajo debe tener en función de su penosidad, esfuerzo, etc.
- La medida del tiempo se hará fundamentalmente por cronometrajes hechos por un grupo de especialistas procedentes del Grupo obrero o empleado para el cual se hacen los cronometrajes.

El segundo punto, o sea la *velocidad de ejecución*, se fija por la apreciación, en virtud de la práctica adquirida por los cronometradores que, a través de múltiples cronometrajes, hacen que sea de una precisión casi matemática el valorar esta actividad. Se ha recurrido a una escala que varía entre 0 y 80, en que el cero corresponde a la negación del trabajo y el 80 a la *actividad óptima normal* del trabajador que ejecuta su tarea sin perder tiempo, con el mínimo de gastos o movimientos y el máximo de seguridad. El 60 es *actividad mínima normal*, que corresponde a la velocidad de una persona andando sobre suelo liso y llano, sin carga, a una velocidad instantánea de 1,25 metros por segundo (4,6 Km. hora) y existiendo una temperatura media normal. La actividad media superior a 80 durante varios días se considera como defectuosa en su valoración, salvo en el caso de obreros superdotados para el trabajo.

Unido a los factores tiempo y velocidad, se han fijado en cada trabajo la índole y el valor del esfuerzo físico, mental, de atención, etc. y las condiciones exteriores del trabajo, como temperatura, humedad, etc., y de este conjunto se han determinado los *coeficientes de reposo*.

La *unidad de trabajo es el punto* que representa el trabajo de un obrero durante un minuto de tiempo, comprendido el coeficiente de reposo, cuando efectúa con un ritmo mínimo normal la tarea que es en él habitual. El ritmo mínimo normal es igual a los tres cuartos del ritmo que un obrero capacitado puede sostener durante ocho horas consecutivas, sin alteración pasajera o permanente de su salud y de su individualidad; es decir, producir sesenta puntos, que son los tres cuartos de ochenta, actividad óptima normal.

El tiempo normal es el que define el tiempo empleado en hacer un trabajo cualquiera a una actividad de 60; por lo tanto, entre el tiempo normal y el tiempo cronometrado, existe la relación:

$$T_n = T_c \cdot \frac{V}{60}$$

En el que V es la actividad o velocidad a que ha trabajado el obrero, siendo T_c el tiempo en segundos o centésimas hallado por el cronometrador de la operación, que dará el tiempo normal de segundos o centésimas.

El *valor punto* de una operación es el número de puntos necesarios para ejecutar esta operación, o, dicho de otra forma: es igual al número de minutos que emplearía en efectuar esa operación un obrero trabajando a la actividad mínima normal; por lo tanto, para deter-

minar el valor punto de una operación se calculará el tiempo normal y se convertirá en minutos, asignándole el reposo R, de donde tendremos:

$$VP = T_n \cdot R : 60 = T_c \cdot V \cdot R : 3\ 600$$

Puntos reales son los que corresponden a un trabajo efectivo del obrero, llamándose *puntos concedidos* a los que se obtienen por diferencia entre puntos atribuidos y puntos reales, siendo los puntos *atribuidos* los que se obtienen cuando se aplica una fórmula de amortiguación que a continuación se explica.

Por la índole de los trabajos del interior de la mina y también varios del exterior, tales como reparaciones, etc., es humanamente imposible fijar unos valores que sean aplicables en todas las muy diversas circunstancias que en el desarrollo de un mismo trabajo minero puedan existir. Por lo tanto, valorándose este trabajo para unas circunstancias normales, con el fin de que al aplicar estos valores no resulte que cuando las circunstancias han hecho o muy difícil o muy fácil el desarrollo de su labor a un operario dado, éste tenga unas ganancias nulas o muy altas, se emplea la fórmula amortiguada, que hace que si saca una actividad o muy alta o muy baja sobre la normal, le sea bajada o subida ésta, según la fórmula que se expresa a continuación:

$$A = 20 \cdot HF : 0,75 \cdot PR$$

Esta fórmula se aplica para casos de dificultad media. En casos más extremos se aplica otra fórmula análoga.

La remuneración del trabajo se hará de tal forma, que a todo obrero se le pagará un salario empresarial garantizado que corresponde a la calificación del trabajo, y una prima en virtud de la cantidad de trabajo realizado por encima de la actividad normal.

La cantidad de trabajo realizado por el obrero se tomará de la *Hoja o Bono de trabajo* relleno por el mismo obrero cuando su trabajo es individual, o por un Jefe de equipo en el caso de que trabaje en grupo, siendo obligatorio por parte de éstos el relleno de la Hoja o Bono de trabajo de forma fehaciente, y en el que se consigne nombre, fecha, categoría, lugar de trabajo, horas de presencia y los trabajos realizados, teniendo en cuenta que toda falsificación de los datos anteriores se considerará como incurso en el artículo 65, párrafo 19, de la Reglamentación Nacional del Trabajo en las Minas de Carbón, anulándose las primas de dicho día, aparte de la sanción que se le imponga. El expresar la verdad del trabajo efectuado es fundamental para la aplicación de este método y, por lo tanto, se exigirá con el máximo rigor. En caso de que los trabajos fuesen realizados deficientemente, se anularán éstos para el cálculo de la prima.

Se define como *horas totales* las de presencia del obrero en el trabajo, y como *horas a prima* aquellas en que se efectúan trabajos que tienen valores punto, llamándose *horas no controladas* aquellas en que el trabajo no ha podido valorarse.

Se llaman *puntos exigibles* los 60 puntos hora que el obrero desarrolla con actividad mínima normal y que le dan derecho a su salario base empresarial.

Puntos prima son los que se obtienen de la diferencia entre los puntos atribuidos y los 60 puntos hora exigibles multiplicados por las horas trabajadas al día, llamándose *puntos deficitarios* la diferencia entre los puntos exigibles y los puntos atribuidos.

El *precio del punto prima* será tal, que a una actividad de 80 se obtenga el 40 por 100 del salario base empresarial.

Artículo 10.—Se considerará falta grave obtener una actividad inferior a 60 durante tres días, bien sean consecutivos o alternos, en el período de treinta días naturales y siempre que esta baja actividad sea imputable al trabajador.

Artículo 11.—Los precios de los puntos prima para cada uno de los grupos anteriormente definidos son los siguientes:

Interior. Grupo	1.º	0,276
	» 2.º	0,280
	» 3.º	0,285
	» 4.º	0,291
Exterior. Grupo	1.º	0,150
	» 2.º	0,209
	» 3.º	0,212
	» 4.º	0,217
	» 5.º	0,222
	» 6.º	0,227

Artículo 12.—Independientemente de la prima que pueda corresponderles, los picadores tienen un suplemento por metro cúbico de carbón arrancado, que es: de 4 pesetas, en rampones, sobreguías y guías; de 3 pesetas, en series o cámaras, y de 15 pesetas por metro avanzado, en los pozos. Este suplemento vendrá multiplicado por un factor.

$$P = 0,1 \times \text{actividad atribuida} - 5$$

no tomándose valores mayores a 2 en rampones, sobreguías y pozos, y a 3 en series y cámaras.

Esta fórmula será aplicable para todos los suplementos de los encabezados que se indican a continuación, limitándose su valor como máximo a 2, y no será aplicable cuando el coeficiente F. resulte menor que la unidad.

Los ayudantes de picador percibirán un suplemento de una peseta por metro cúbico en cualquier condición.

Los barrenistas tienen un suplemento de 55 pesetas por metro de avance en galerías generales, recortes y guías en estéril, siempre que además de barrenar sepan poner la correspondiente entibación de la labor de que se trate; en caso contrario, no tendrán derecho al suplemento. Los ayudantes percibirán un suplemento de 35 pesetas metro en cualquier caso, por metro avanzado de la labor.

En guías en carbón y estéril, los encabezados percibirán un suplemento de 4 pesetas por metro cúbico y los ayudantes una peseta por metro cúbico de carbón, que se añadirá a los aumentos siguientes: cuando la labor tenga el 25 por 100 de escombros, 35 pesetas por metro de avance a los encabezados y 20 a los ayudantes; cuando las guías tengan el 50 por 100 de escombros, 40 pesetas a los encabezados y 25 a los ayudantes; cuando la guía tenga el 75 por 100 de escombros, se les dará 45 pesetas a los encabezados y 30 a los ayudantes.

En guías en carbón, los encabezados tendrán derecho a 4 pesetas por metro cúbico, pudiendo doblarlo como máximo, según la fórmula expuesta anteriormente. Los ayudantes percibirán una peseta por metro cúbico.

Los barrenistas que trabajen en pozos, en piedra, tendrán derecho a unas primas de avance de 70 y 25 pesetas por metro de avance, y los ayudantes, de 40 y de 8, según que la labor tenga más o menos de un 30 por 100 de escombros.

Artículo 13.—Además de los salarios, prima y suplementos señalados anteriormente, los picadores, barrenistas y personal de la tira de la madera tendrán derecho a una prima empresarial de asistencia y rendimiento, de carácter mensual, en cuantías de 500, 300 y 500 pesetas, respectivamente.

Para tener derecho a su percepción, los picadores y barrenistas deberán estar en condiciones de trabajar en las labores de arranque y preparación que se les encomienden, y el personal de la tira específicamente en este trabajo. Será necesario que en el mes liquidado no haya faltado al trabajo ningún día laborable, siendo solamente justificables las faltas por accidente y vacaciones y no por ninguna otra causa. Los días de accidentes y vacaciones no se cobrará esta prima, aunque sí la parte proporcional de los días trabajados. La actividad media del

trabajador en el mes tendrá que ser igual o superior a 60 para poder cobrar estas primas.

Artículo 14.—En aquellos lugares en que la labor del obrero no influya directamente en la cantidad o calidad de ésta, se le aplicarán los precios punto antes señalados, en función de actividades indirectas, es decir, por los resultados siempre variables del trabajo dependientes de las circunstancias y suministros también variables.

Artículo 15.—Cuando el personal de categoría superior realiza trabajos de otra categoría inferior, el precio del punto prima será el de la categoría máxima de dicho trabajo, y cuando el personal del interior trabaja en el exterior, conservará su salario base empresarial, pero el precio de los puntos prima será el correspondiente al del trabajo del exterior que realice.

Los auxiliares administrativos que al cumplir cinco años de servicio como tales, no ascendieran a la categoría superior por aplicación de las normas de la Reglamentación Nacional del Trabajo en las Minas de Carbón, percibirán un plus o complemento de salario igual a la diferencia que los separa en retribución de los oficiales de 2.ª.

Igualmente percibirán un complemento análogo los oficiales de 2.ª que al cabo de cinco años de ostentar tal categoría no ascendieran a la superior.

Artículo 16.—La Hoja de trabajo cubierta por el obrero o encabezado, como se ha dicho anteriormente, es obligatoria; se entregará al finalizar la jornada de trabajo y siempre antes del comienzo de la siguiente, en los lugares en que previamente se les ha indicado. La no presentación de la mencionada Hoja de trabajo supondrá la anulación de la prima.

Es obligación del Vigilante el comprobar los trabajos anotados en la Hoja, la que firmará con su visto bueno y entregará en la Oficina liquidadora del Grupo. Esta comprobación será hecha en presencia del obrero, como también la posterior comprobación a cargo del empleado de la Oficina de Métodos y Tiempos.

Diariamente se entregará a cada trabajador, con tres días de retraso como máximo, una Hoja llamada tira de trabajo, en la que figurarán los datos siguientes: Fecha, nombre, lugar de trabajo, actividad real y retribuida, puntos prima, pesetas prima y pesetas suplemento. Esta tira no es sino un resumen y valoración de la Hoja de trabajo por él confeccionada.

Artículo 17.—Podrá procederse a la revisión de los valores punto por las siguientes causas:

- Por mejora de los métodos de trabajo o modificación de las instalaciones.
- En el supuesto que un Grupo supere la actividad de 80 puntos hora.
- Por error en los cronometrajes de tiempo.

Podrá modificarse el valor del precio punto, por error en el cálculo de su valor.

Artículo 18.—Sin perjuicio de conservar los derechos adquiridos a título exclusivamente personal en materia de trabajos con incentivo con anterioridad al 22 de Diciembre de 1960, no se producirá habitualidad en los mismos.

Artículo 19.—En los casos en que por causas no imputables al obrero éste no diera el rendimiento debido, a pesar de poner en la ejecución de la obra toda la técnica y diligencia necesarias, el obrero tendrá derecho al salario empresarial mínimo fijado para su categoría.

Si las causas que motivaron la disminución del rendimiento fuesen accidentales y no se extendiesen a toda la jornada, se deberá solamente compensar al obrero el tiempo que dure la perturbación.

Artículo 20.—Los premios de antigüedad de todo el personal, tanto obrero como empleado, se ajustarán, en cuanto a cómputos de tiempo, a la Reglamentación, y en cuanto a base del aumento, a los salarios y sueldos base reglamentarios y no a los fijados en este Convenio.

A continuación quedan desarrollados en la Tabla siguiente:

TABLA DE ANTIGÜEDADES

A).—INTERIOR

a) Personal obrero

1.er GRUPO	Quinquenios	
Vagoneros	2,05	ptas. día
Ayudantes de barrenista	2,14	id.
Ayudantes de entibador	1,89	id.
Ayudantes de caminero	1,89	id.
Bomberos	2,04	id.
Frenistas de balanza o plano	1,96	jd.
Freneros o enganchadores	1,89	id.
Auxiliares de artillero	2,14	id.
2.º GRUPO		
Tuberos de 2. ^a	1,96	id.
Embarcadores	1,96	id.
Ayudantes sondistas	1,96	id.
Oficial 2. ^a Albañil	2,28	id.
3.er GRUPO		
Picadores de 2. ^a	2,14	id.
Entibadores de 2. ^a	2,14	id.
Camineros de 1. ^a	2,30	id.
Camineros de 2. ^a	2,05	id.
Caballistas de 1. ^a	2,30	id.
Caballistas de 2. ^a	2,05	id.
Maquinistas de tracción	2,05	id.
Tuberos de 1. ^a	2,14	id.
Maquinistas de balanza o plano	2,05	id.
Embarcadores señalistas	2,05	id.
Oficiales de 1. ^a Albañiles	2,36	id.
4.º GRUPO		
Mineros de 1. ^a	2,71	id.
Posteadores	2,71	id.
Barrenistas	2,55	id.
Picadores de 1. ^a	2,39	id.
Entibadores de 1. ^a	2,39	id.
Artilleros	2,46	id.

Todo el personal obrero percibirá SEIS quinquenios, equivalentes cada uno al 5 por 100 del salario base computable.

b) Personal técnico titulado y no titulado

3.er GRUPO	Bienios	Quinquenios	
		Ptas. mes	
Auxiliar de topografía	3 27,08	6	54,16
4.º GRUPO			
Auxiliares de Organización	3 27,08	6	54,16
5.º GRUPO			
Técnicos de seguridad de 2. ^a	3 32,50	6	65,00
Vigilantes de 3. ^a	3 27,08	6	54,16
Delineantes	3 27,08	6	54,16
Técnicos de organización de 2. ^a	3 32,50	6	65,00
6.º GRUPO			
Vigilantes de 2. ^a	3 27,08	6	54,16
Técnicos de organización de 1. ^a	3 32,50	6	65,00
Oficiales de topografía	3 27,08	6	54,16
7.º GRUPO			
Vigilantes de 1. ^a	3 27,08	6	54,16
Técnicos de seguridad de 1. ^a	3 32,50	6	65,00
8.º GRUPO			
Topógrafos de grupo	3 37,91	6	75,83
Ayud. Facultativo auxiliar B	3 37,91	6	75,83
Ayud. Facultativo organización 2. ^a	3 37,91	6	75,83

9.º GRUPO

	Bienios	Quinquenios	
		Ptas. mes	
Topógrafos Jefes de Grupo	3 51,66	6	103,33
Ayud. Facultativo auxiliar A.	3 37,91	6	75,83
Ayud. Facultativo Seguridad	3 37,91	6	75,83

10.º GRUPO

Ayud. Facult. Jefe grupo Menor I.	3 51,66	6	103,33
-----------------------------------	---------	---	--------

11.º GRUPO

Ayud. Facult. Jefe Grupo Mayor I	3 51,66	6	103,33
Ayud. Facult. Jefe Grupo Racionali.	3 51,66	6	103,33
Ayud. Facultativo Topógrafo Jefe Empresa	3 51,66	6	103,33

12.º GRUPO

B).—EXTERIOR

b) Personal obrero

1.er GRUPO

Pinches de 14/16 años	1,54	ptas. día
Pinches de 16/18 años	1,61	id.
Mujeres de limpieza	1,69	id.
Ayudantes de 16/18 años	1,61	id.

2.º GRUPO

Ayudantes de 18/20 años	1,78	id.
Ayudantes de más de 20 años	1,94	id.
Peones	1,90	id.
Ayudante lampistero de 16/18 años	1,61	id.
Ayudante lampistero más de 18 años.	1,78	id.

3.er GRUPO

Oficiales de 3. ^a (albañiles y panaderos)	2,13	id.
Peón especialista de 1. ^a	2,25	id.
Peón especialista de 2. ^a	2,10	id.
Peón especialista de 3. ^a	1,93	id.
Peones especialistas	1,94	id.
Camineros de 2. ^a		

4.º GRUPO

Oficial de 2. ^a (albañil y panadero)	2,28	id.
Oficial 3. ^a talleres	2,13	id.
Fogoneros de 1. ^a	2,19	id.
Fogoneros de 2. ^a	2,03	id.
Maquinista de tractor	2,03	id.
Maquinista de plano	2,03	id.
Maquinista de hornos cok	2,03	id.

5.º GRUPO

Oficial de 1. ^a (albañil y panadero)	2,36	id.
Oficial de 2. ^a talleres	2,28	id.
Lampistero de 2. ^a	2,19	id.
Lavaderos de 1. ^a	2,28	id.
Lavaderos de 2. ^a	2,03	id.
Cuadro herrador	2,19	id.
Cablista	2,28	id.
Caminero de 1. ^a	2,28	id.

6.º GRUPO

Oficial de 1. ^a talleres	2,36	id.
Lampistero de 1. ^a	2,36	id.
Conductor camión, Pala y Dumper, 1. ^a	2,36	id.
Conductor camión, Pala y Dumper, 2. ^a	2,19	id.
Maquinista locomotoras	2,19	id.

Todo el personal obrero percibirá SEIS quinquenios al 5 por 100 del salario base.

b) Personal subalterno

1.º GRUPO	Bienes		Quinquenios	
		Ptas. mes		Ptas. mes
Botones de 16/18 años	3	21,66	6	43,33
Botones de 18/20 años	3	21,66	6	43,33
2.º GRUPO				
Conserje	3	21,66	6	43,33
Portero	3	21,66	6	43,33
Ordenanza	3	21,66	6	43,33
Enfermero	3	21,66	6	43,33
Guardabarrera	3	21,66	6	43,33
3.º GRUPO				
Almacenero	3	21,65	6	43,33
Telefonista				
5.º GRUPO				
Guarda Jurado	3	21,66	6	43,33
Pesador F. C. general	3	21,66	6	43,33
Cuadrero herrador				2,19 ptas. día
6.º GRUPO				
				Ptas. mes
Subjefe Guarda Jurado	3	21,66	6	43,33
7.º GRUPO				
Conductor turismo	3	21,66	6	43,33
Conductor personal				
Maquinista extracción pozo	—		6	85,00
8.º GRUPO				
Jefe Guardas Jurados	3	21,66	6	43,33

c) Personal técnico titulado y no titulado

1.º GRUPO	Bienes		Quinquenios	
		Ptas. mes		Ptas. mes
Aspirante de topografía	3	27,08	6	54,16
2.º GRUPO				
Calculador	3	27,08	6	54,16
5.º GRUPO				
Oficial 1.ª panadero	—			2,36 ptas. día
6.º GRUPO				
				Ptas. mes
Auxiliar laboratorio	3	27,08	6	54,16
Auxiliar topografía	3	27,08	6	54,16
7.º GRUPO				
Vigilantes de 3.ª	3	24,37	6	48,75
Vigilantes de 2.ª	3	24,37	6	48,75
Encargado de servicios, 2.ª	3	32,50	6	65,00
Delineante	3	27,08	6	54,16
8.º GRUPO				
Vigilante de 1.ª	3	24,37	6	48,75
Encargado servicios de 1.ª	3	32,50	6	85,00
Maestro de taller	3	32,50	6	65,00
Oficial de topografía	3	27,08	6	54,16
9.º GRUPO				
Ayud. Facult. auxiliar	3	37,91	6	75,83
Perito auxiliar	3	37,91	6	75,83
Ayudante Facult. organización 2.ª				
10.º GRUPO				
Ayud. Facult. Jefe de 1.ª	3	51,26	6	103,33
Perito Jefe de servicio	3	37,91	6	75,83
Licd.º Jefe laboratorio	3	68,75	6	137,50
12.º GRUPO				

d) Personal administrativo, de organización, sanitario y docente

1.º GRUPO	Bienes		Quinquenios	
		Ptas. mes		Ptas. mes
Aspirantes menos 16 años	—		—	
Idem de 16 18 años	—		—	
Idem de más de 18 años	—		—	
2.º GRUPO				
Auxiliares de ingreso	3	27,08	6	54,16
Id. Téc. organización menos 5 años	3	27,08	6	54,16
4.º GRUPO				
Auxiliares Admón. de 5 años	3	27,08	6	54,16
Idem Téc. organización más 5 años	3	27,08	6	54,16
7.º GRUPO				
Oficial Admón. de 2.ª	3	32,50	6	65,00
Técnico organización de 2.ª	3	32,50	6	65,00
8.º GRUPO				
Oficial Admón. de 1.ª	3	32,50	6	65,00
Técnico organización de 1.ª	3	32,50	6	65,00
Practicantes	3	32,50	6	65,00
Maestros	3	32,50	6	65,00
9.º GRUPO				
Jefe administrativo de 2.ª	3	37,91	6	75,83
11.º GRUPO				
Jefe administrativo de 1.ª	3	37,91	6	75,83
12.º GRUPO				
Ingeniero				Sin antigüedad
Médico	3	68,75	6	137,50

Artículo 21.—No puede determinarse el importe de los salarios hora profesionales correlativos a causa de dificultades técnicas imposibles de salvar mientras no sean completamente desarrolladas las disposiciones sobre el régimen de retribución del trabajo por cuenta ajena.

CAPITULO V

Plus Familiar, Seguros Sociales y Mutualidad Laboral

Artículo 22.—El fondo del Plus Familiar no variará al aplicarse los aumentos retributivos que se establecen en este Convenio, y se obtendrá por la media del año 1961. Para conservar el importe repartible de acuerdo con la base obtenida, se utilizará la siguiente fórmula:

Aportación media mensual año 1961

Núm. medio productores año 1961

= base aportación productor mes

Base Plus Familiar del trimestre = Núm. medio de obreros en el trimestre × Base aportación productor mes × 3.

Con este fondo y en función de los puntos que existan entre todos los trabajadores de la Empresa, se valorarán éstos y se procederá a su reparto según las normas vigentes.

Artículo 23.—La cotización para Seguros Sociales Unificados se hará como hasta ahora, estimando como salario base el salario base reglamentario del Decreto de 26 de Octubre de 1956. Por lo tanto, las prestaciones de Seguros Sociales Unificados serán las que corresponden a los tantos por ciento reglamentarios sobre los salarios base del Decreto antes mencionado.

CAPITULO VI

Obras sociales

Artículo 24.—*Aportaciones a la Mutualidad Laboral.*—Seguirá en vigor, conforme a lo previsto en el artículo 90 de la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Minas de Carbón y Disposiciones posteriores, la aportación que en concepto de participación en beneficios ha de verificar la Empresa a la Mutualidad Laboral de las Industrias del Carbón del Noroeste de España, con la modificación de que dicha aportación será de 19 pesetas tonelada facturada, de acuerdo con el párrafo 2.º del artículo 3.º del Decreto de 22 de Mayo de 1962. Por su parte, el personal obrero y empleado co-tizará el 3 por 100 de sus nuevos salarios.

Artículo 25.—Se establece un fondo para incrementar los Subsidios de Enfermedad, así como para acudir en ayuda del productor enfermo, en casos especiales.

Artículo 26.—Serán afiliados y beneficiarios, obligatoriamente, todos los obreros y empleados de Hulleras de Sabero y Anexas, S. A.

Artículo 27.—El fondo se nutrirá de las cuotas de los obreros y empleados y de la aportación de la Empresa en la misma cuantía que la cuota total del personal. La cuota mensual por cada productor será de 8 pesetas.

Artículo 28.—Para la administración de este fondo se constituirá una Junta formada de la manera que se expone a continuación:

Presidente y Tesorero, designados por la Empresa.
Vicepresidente, un miembro del Jurado elegido por éste.

Secretario, el que lo sea del Jurado de Empresa.

Los restantes componentes de la Junta serán representantes de los distintos pueblos, según se detalla:

Dos para Sabero y dos para Olleros. Uno para cada uno de los pueblos o conjunto de pueblos siguientes: Saelices, Sotillos, Vegamediana, Cistierna, Verdiago-Valdoré y Alejo, Valmartino, Sorriba y Vidanes, Santa Olaja, Fuentes y Ocejo, Boñar, Felechas y Colle, Yugue-rós-San Pedro y La Ercina.

Los Vocales de los diferentes pueblos actuarán en la Junta como representantes de los trabajadores que tengan su domicilio en los mismos. La duración del cargo de Vocal será de un año, siendo renovables por mitad cada seis meses.

La Junta saliente, en su conjunto, designará los sucesores durante su última reunión. La aceptación del nombramiento de Vocal será obligatoria.

Artículo 29.—Los fondos serán destinados a los siguientes auxilios:

a) Un subsidio económico, que será fijado cada año por la Junta. Para el primer año natural de 1962, esta cuantía será de 25 pesetas diarias, que se percibirán por todos los trabajadores y empleados a partir del 11 día de enfermedad, y de 40 pesetas diarias a partir de los 46 días de enfermedad.

Solamente el productor será beneficiario de este subsidio.

b) En casos especiales de necesidad apremiante o para ayuda cuando un productor haya de realizar gastos extraordinarios como consecuencia de enfermedad suya o de un familiar que de él dependa, la Junta rectora podrá concederle una ayuda especial, siempre que haya remanente en el fondo, después de atender a las prestaciones preferentes del párrafo a).

Artículo 30.—El derecho a las prestaciones señaladas cesará en el momento en que el productor beneficiario pase o se halle en condiciones de adquirir los derechos de jubilado o pensionista.

Artículo 31.—Durante el período en que el beneficiario perciba el subsidio económico, observará las normas siguientes:

- 1.ª—Deberá sujetarse, durante su enfermedad y convalecencia, al tratamiento y plan curativo que señale su Médico de cabecera. Deberá, asimismo, tener informado de la marcha de su enfermedad al Médico de la Empresa que correspon-da al Grupo en que trabaje.
- 2.ª—No podrá participar en juegos ni podrá hacer uso de comidas y bebidas en los establecimientos, cafés, tabernas, bares, etc., ni asistir a espectáculos públicos, debiendo estar en su domicilio, salvo autorización expresa en contrario del Médico de la Empresa.
- 3.ª—Deberá someterse a todos los reconocimientos médicos que la Junta estime necesarios, dando libre acceso a su domicilio al Médico de Empresa que corresponda.

Artículo 32.—Las cuotas serán percibidas mediante retención que la Empresa realizará en los devengos de los productores. Los pagos de los subsidios y ayudas serán hechos por recibo y mensualmente.

Estos fondos se ingresarán en una cuenta bancaria a nombre de «Fondo de Auxilio de Enfermedad de los Trabajadores de Hulleras de Sabero y Anexas, S. A.».

Artículo 33.—La Junta podrá resolver discrecionalmente sobre la veracidad de cualquier declaración, aun cuando ésta venga avalada por un certificado médico.

Artículo 34.—En caso de enfermedad, los empleados de la Empresa percibirán juntamente con el 50 ó 60 por 100 del sueldo base reglamentario abonado por el Seguro de Enfermedad y con el auxilio de 25 ó 40 pesetas diarias, según los casos, con cargo al Fondo de Auxilio de Enfermedad de los Trabajadores de Hulleras de Sabero y Anexas, S. A., una gratificación a cargo de la Empresa, exenta de toda clase de cargas, equivalente a la diferencia entre la suma de los dos conceptos anteriores y el salario base empresarial. Esta gratificación se pagará durante tantos meses como años de servicio lleve el empleado en la Sociedad.

Artículo 35.—Para disfrutar de esta gratificación habrán de concurrir las siguientes circunstancias:

- a) Haberle sido comunicado por escrito, en el momento de su admisión o pase a empleado, que queda sometido a este beneficio.
- b) Mediar entre dos enfermedades sucesivas un plazo mínimo de un año, computado desde la terminación de la primera enfermedad al comienzo de la segunda.
- c) Que el Médico de Empresa estime que por razón de la enfermedad no puede reincorporarse al trabajo. La decisión del Médico de Empresa es inapelable.

CAPITULO VII

Vacaciones y pagas extraordinarias

Artículo 36.—Se establece para el personal que a continuación se expresará un premio o complemento de las vacaciones anuales reglamentarias según se indica seguidamente:

- a) Los obreros del Interior y del Exterior de la mina, desde la fecha de vencimiento de su segundo quinquenio, incrementarán las vacaciones anuales por un día más por cada año de servicio que exceda de diez, sin que por tal motivo el premio o complemento vacaciones pueda exceder en total de cinco días.
- b) No obstante lo expresado en el apartado a), por cada día de falta injustificada al trabajo o por cada sanción grave o muy grave, perderá el trabajador un día de premio o complemento de vacación.

A opción del trabajador, el premio podrá disfrutarse mediante el descanso o percibiendo su importe en metálico continuando en el trabajo.

Artículo 37.—Estos días suplementarios de vacaciones se abonarán en la misma cuantía que los días de vacaciones reglamentarias.

Artículo 38.—Todo el personal de esta Empresa percibirá tres *pagas extraordinarias*, que se abonarán en las fechas y cuantías que se expresan a continuación:

	Obreros	Empleados
1.º de Mayo.	8 días	8 días
18 de Julio.	10 >	Un mes
25 de Diciembre	10 >	Un mes

Todas estas pagas se abonarán en la cuantía que corresponde al salario o sueldo base empresarial, aumentado en el premio de antigüedad.

CAPITULO VIII

Capacidad disminuida

Artículo 39.—Se procurará acoplar el mayor número posible de productores con capacidad disminuida a trabajos adecuados a sus condiciones físicas e intelectuales, procurando recoger al efecto las sugerencias o indicaciones del Jurado de Empresa.

CAPITULO IX

Acuerdos finales

Artículo 40.—Ambas partes contratantes manifiestan expresamente su opinión de que el presente Convenio Colectivo no determinará un alza en los precios de carbón de hulla.

Artículo 41.—Los firmantes de este Convenio, confían en que Empresa y productores sometidos al mismo, cumplirán rectamente cuanto queda convenido, que tiene carácter indivisible, por lo que quedará nulo y sin eficacia lo pactado en el caso de no ser aprobado totalmente en su actual contenido.

Artículo 42.—Las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio, podrán ser absorbidas o compensadas con las que en lo sucesivo puedan concederse por disposición legal.

Artículo 43.—Toda duda, cuestión o divergencia que con motivo de la interpretación o cumplimiento del Convenio Colectivo se suscite con carácter general, será sometida a la consideración de una Comisión Mixta de vigilancia e inspección integrada por dos miembros de los trabajadores y dos de la Empresa, de los que han sido titulares o suplentes en el presente Convenio, la que actuará bajo la presidencia del actual Presidente de la Comisión, con asistencia del propio Secretario o el que designe la autoridad sindical competente.

La actuación de la expresada Comisión de vigilancia, no es óbice para la aplicación de las normas legales sobre jurisdicción contenidas en la Legislación de Convenios Colectivos.

CLAUSULA TRANSITORIA

Artículo 44.—No obstante lo dispuesto en el art. 2.º sobre la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, todos los trabajadores de la Empresa, percibirán los beneficios establecidos en el mismo, desde el día 24 de Mayo de 1962, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 8.º del Decreto de 22 del mismo mes y año.

CLAUSULA DEROGATORIA

Artículo 45.—Habiendo sido denunciado el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de Minas de Hulla de 22 de Diciembre de 1960, y habiéndose recogido en el Reglamento de Régimen Interior actualmente vigente, varias de sus cláusulas, y como asimismo este Convenio Sindical Empresarial modifica o complementa el artículo del mencionado Reglamento de Régimen Interior, a continuación detallamos lo que consideramos anulado o complementado en el mismo.

Por lo tanto, en su conjunto, modifica el artículo 1.º del Reglamento de Régimen Interior, por anulación del Convenio Colectivo Interprovincial de 22 de Diciembre de 1960.

Artículo 1.º—Convenio Colectivo

Modifica los artículos 10 y 11, apartado 6-2, al excluir los profesores del Colegio de 2ª Enseñanza.

Artículo 2.º.—Modifica el artículo 4.º en cuanto a su vigencia.

Artículo 3.º—Complementa el artículo 11.

Artículo 4.º—Sustituye al artículo 28.

Artículos 5.º, 6.º, 7.º y 8.º.—Sustituyen a los artículos 74, 89 y 95.

Artículo 9.º—Sustituye al 75 y 76.

Artículo 10.—Amplía el artículo 70.

Artículos 11 y 12.—Sustituye en lo que le concierne, al artículo 75 que queda anulado.

Artículo 13.—Sustituye al artículo 100.

Artículo 14.—Sustituye al artículo 75.

Artículo 15.—Sustituye al artículo 74, párrafo inmediatamente anterior a Personal subalterno.

Artículo 16.—Sustituye al 75.

Artículo 17.—Modifica al 77.

Artículo 19.—Sustituye al artículo 79.

Artículo 20.—Complementa al artículo 85.

Artículo 22.—Sustituye al artículo 87.

Artículo 24.—Sustituye al artículo 102.

Artículos 34 y 35.—Sustituyen al artículo 93.

Artículos 36 y 37.—Sustituyen al artículo 109.

Artículo 38.—Sustituye al artículo 101.

Artículo 39.—Sustituye al artículo 117.

Y sustituye y anula, además, todo aquello del Reglamento de Régimen Interior, que se oponga a lo establecido en el presente Convenio.

Las partes contratantes, ratificando el contenido y aprobación del presente Convenio, lo firman, después de hacerlo el Presidente y el Secretario de la Comisión Delegadora.