

tin Oficial del Estado» e insertará en la «Colección Legislativa», la pronunciamos, mandamos y firmamos.—Alejandro Gallo.—Manuel Docavo.—Juan Becerril.—Pedro F. Valladares.—Luis Bermúdez.—Rubricados.»

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I. muchos años.
Madrid, 9 de abril de 1962.

SANZ ORRIO

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo de 7 de febrero de 1962 entre la «Compañía Minera de Sierra Menera, S. A.» y los trabajadores del ferrocarril de Ojos Negros al puerto de Sagunto y servicios complementarios de la explotación, revisando el de 14 de febrero de 1961.

Visto el Convenio Colectivo Sindical acordado entre la representación económica y social de la Empresa «Compañía Minera de Sierra Menera, S. A.», que afectará a los trabajadores del ferrocarril de Ojos Negros al puerto de Sagunto, servicios complementarios y personal de las minas que explota dicha Empresa; y

Resultando que con fecha 7 de febrero pasado, la Comisión designada para deliberar sobre el mencionado Convenio acordó por unanimidad aprobar el texto convenido en las reuniones celebradas;

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical ha remitido a este Centro directivo el referido Convenio Colectivo, con escrito de 24 de febrero, en el que emite informe, recogiendo el del Jefe del Sindicato Nacional del Metal, destacando las notables mejoras económicas introducidas y haciendo constar que las estipulaciones acordadas no supondrán una variación en los precios;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado todas las prescripciones reglamentarias.

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical, dado su carácter interprovincial, en orden a su aprobación o a la declaración de la ineficacia total o parcial de lo acordado, con arreglo al artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958, en relación con los artículos 19 al 22 del Reglamento de 22 de julio del mismo año, para la aplicación de dicha Ley.

Considerando que el Convenio acordado se adapta por razón de su contenido y forma, a lo que establecen los artículos 11 y 12 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los preceptos correlativos del Reglamento de 22 de julio de igual año, debiéndose señalar entre los conceptos tratados más importantes la valoración de los puestos de trabajo y asignación de salarios de calificación, aplicación del régimen de trabajo con incentivo, gratificaciones extraordinarias, la regulación de un sistema de participación en beneficios, cuya cuantía será variable y en proporción directa del mineral producido y transportado, así como el fijar a las horas extraordinarias un valor superior al reglamentario con arreglo a la Orden de 28 de agosto de 1961, todo lo cual supone para los trabajadores unas condiciones más beneficiosas que las generales establecidas en el Reglamento Nacional de Trabajo en las Minas Metálicas, de 12 de abril de 1945, y no concurriendo por otra parte causa alguna de ineficacia de las previstas en el artículo 20 de dicho Reglamento, procede su aprobación, debiendo publicarse una vez que sea firme la presente Resolución el texto del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», por afectar a varias provincias, en cumplimiento de lo que se determina en el artículo 16 de la Ley y en los artículos 19 y 25 del Reglamento antes citado.

Considerando que constando en el artículo 4.º del Convenio el compromiso de que no repercutirá en los precios, no ha lugar a la tramitación especial a que se refiere el artículo correspondiente del Reglamento.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General, en uso de las facultades que le conceden las mencionadas disposiciones, ha resuelto:

Primero.—Aprobar el texto del Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Compañía Minera de Sierra Menera, S. A.», con aplicación a las minas, ferrocarriles y servicios complementarios en las provincias de Valencia, Castellón, Teruel y Guadalajara.

Segundo.—Hacer constar, a los efectos del artículo 19 del Reglamento modificado por Orden de 24 de enero de 1959, que las mejoras económicas experimentadas por el personal no repercutirán sobre el precio de los minerales y servicios explotados por la Empresa.

Tercero.—Una vez sea firme esta Resolución, ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»; y

Cuarto.—Contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según determina el artículo 23 del Reglamento de 22 de julio de 1958, modificado por Orden de 24 de enero de 1959.

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

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 7 de marzo de 1962.—El Director general, Luis Filgueira.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

Revisión del Convenio Colectivo Sindical estipulado el 14 de febrero de 1961 y aprobado por Resolución de la Dirección General de Ordenación del Trabajo, de fecha 13 de abril del mismo año, por la Empresa «Compañía Minera de Sierra Menera, S. A.», y los trabajadores del ferrocarril de Ojos Negros al puerto de Sagunto y Servicios complementarios y personal que presta sus servicios en las minas que explota dicha Empresa

Ambas partes deliberantes convienen en revisar el Pacto Colectivo Sindical, cuya vigencia termina el 1 de febrero de 1962, acordándose las siguientes cláusulas, de conformidad con las normas establecidas en el apartado cuarto del artículo 6.º de la Orden ministerial de 22 de julio de 1958.

AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio extenderá su ámbito territorial a las actividades de la «Compañía Minera de Sierra Menera, S. A.» (minas, ferrocarril y servicios complementarios), en las provincias de Valencia, Castellón, Teruel y Guadalajara.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—El presente Convenio afectará a todo el personal de la Empresa encuadrado en minas, ferrocarril y servicios complementarios, menos los cargos de Apoderados y Técnicos titulados, excepto el Maestro de Enseñanza Primaria, para los que la Empresa hará un cuadro salarial en consonancia con los servicios que realizan.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio se establece por un período de dos años, con entrada en vigor a partir del 1 de marzo de 1962, con efectos económicos a partir del 1 de febrero del mismo año, iniciándose la percepción de estos derechos una vez publicado el texto del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL

Art. 4.º La Empresa se compromete a no variar los precios de sus minerales por motivos derivados de este Convenio Colectivo Sindical.

Art. 5.º Los trabajadores aceptan la implantación de los nuevos métodos de trabajo y su control, obligándose la Empresa por su parte a garantizar, por día laborable completo, al productor que no trabaja a control, según estos nuevos sistemas, el salario de calificación más el 10 por 100 del mismo si se aplican las tablas tercera, cuarta y quinta; el 5 por 100 si se aplica la tabla segunda, y el salario de calificación sin recargo alguno si se aplica la tabla primera, aún cuando lo fuese con la reducción de un 10 por 100.

A los productores sujetos a control, el día que no trabajen sometidos a dicho sistema se les aplicará la garantía anteriormente indicada, siempre que efectúen su labor correctamente.

Art. 6.º Los productores que vinieren trabajando mediante sistemas de incentivos con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio y no alcanzasen en su retribución por esta modalidad de trabajo el salario de calificación que ahora pudiera corresponderles, incrementado con el porcentaje de la garantía antes establecido, se les garantiza asimismo dicho salario de calificación más la cantidad resultante de la aplicación del porcentaje referido, ello hasta tanto sean sometidos a los nuevos sistemas de trabajo, siempre que mantengan al ritmo normal que corresponde a aquellas percepciones.

Art. 7.º A todo productor que viniera trabajando con incentivo anteriormente a la entrada en vigor del presente Convenio la Empresa le valorará su tarea con los nuevos métodos que ahora se implantan, de forma que con el mismo esfuerzo

perciban, cuando menos, las mismas cantidades que venían percibiendo, calculadas según el promedio de los últimos seis meses.

Art. 8.º Se adopta el proyecto de Reglamento de Régimen Interior elevado a la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la Empresa en fecha 25 de octubre de 1961, el cual únicamente queda modificado por las cláusulas del presente Pacto Colectivo, sin perjuicio de las naturales objeciones que a dicho texto reglamentario pueda hacer la Autoridad laboral correspondiente.

CALIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 9.º Al objeto de establecer una estructura de categorías y remuneraciones lo más justa posible, se establece una valoración de todas las tareas, tanto en calidad como en cantidad, de forma que la acumulación de todos los valores permita una equitativa distribución de los desembolsos que por mano de obra se realicen en la Sociedad.

Art. 10. *Sistema de valoración de las tareas.*—Se acuerda la calificación de puestos de trabajo, dando origen a la clasificación del anexo número 1.

La calificación está hecha en razón de todas las circunstancias que concurren en los distintos puestos de trabajo.

Art. 11. En el caso de variar las funciones o condiciones asignadas a un puesto de trabajo, o en el caso de creación de uno nuevo, la Empresa realizará la valoración o calificación del puesto dentro de los grados del anexo número 1. De dicha valoración se dará conocimiento a los Vocales Jurados de Empresa antes de su aplicación.

Art. 12. *Procedimiento de medición.*—Para obtener la cantidad de trabajo en cada puesto una vez reorganizadas sus tareas y con independencia de la calificación prevista, se medirán las labores a realizar, de forma que agrupando los elementos fundamentales que aparte de la calificación intervienen en el puesto, los cuales son: tiempo empleado, ritmo de ejecución o actividad y descanso necesario, se llegue a fijar en unidades tipo la medida cuantitativa de cada operación.

Art. 13. *Unidad de medida.*—Para determinar la cantidad de trabajo en la forma prevista en el artículo precedente, se considerará como unidad de medida el punto, entendiéndose como tal la cantidad de trabajo útil desarrollada en un minuto, teniéndose en cuenta el reposo compensador de su esfuerzo por un obrero capacitado y adaptado al puesto trabajando a un ritmo mínimo normal.

Art. 14. *Cantidad de trabajo.*—Se entenderá por cantidad de trabajo realizado en un puesto durante una tarea o tiempo determinado, la suma de puntos correspondientes a la tarea o tareas ejecutadas en ese mismo tiempo, valoradas en la forma prevista en los dos artículos precedentes.

Art. 15. *Actividad.*—Tendrá la consideración de actividad o índice que refleje la cantidad de trabajo desarrollado a la cifra resultante de dividir la totalidad de puntos o unidades de medida correspondiente al mismo por el tiempo en horas invertido en su desarrollo.

Art. 16. *Actividad mínima normal.*—Superado el período de adaptación necesario se considerará como actividad mínima normal la obtención de 60 puntos por hora de trabajo.

Art. 17. *Actividad óptima normal o correcta.*—Al objeto de limitar la actividad del personal en una medida que no le suponga perjuicio físico, se considerará como actividad óptima normal o correcta la que pueda desarrollar un productor perfectamente capacitado y conocedor del trabajo a lo largo de su jornada y de su vida laboral, estando valorada ésta actividad óptima normal en la obtención de 80 puntos por hora de trabajo. Sin perjuicio de que el trabajador perciba la retribución que realmente le corresponda por la actividad desarrollada (aunque exceda de 80 puntos hora), la Empresa, en aquellos casos que estime que ello es nocivo para la salud del trabajador o su capacidad profesional, así como perjudicial para la calidad del trabajo y el cuidado de los elementos a él encomendados, podrá exigir a aquél no rebasar dicho límite óptimo.

Cuando el rebasar la actividad de 80 puntos hora se deba a errores indubitados y comprobados en la apreciación de actividades, tiempos, etc., serán revisados los valores en la forma prevista en este Convenio.

Art. 18. *Actividades inferiores a las mínimas normales.*—Los rendimientos inferiores a la actividad normal sin causas que lo justifiquen, serán sancionables. En cada caso, la Dirección de la Empresa apreciará la gravedad de la falta a la vista de los hechos producidos.

Art. 19. *Actividades tiempo-máquina.*—Para la determinación de las actividades correspondientes a los tiempos-máquina

se seguirán los procedimientos que estime oportunos la Empresa, de acuerdo con los estudios de puesta a control.

Art. 20. *Tiempos improductivos.*—Tendrán esta consideración los tiempos en que por causas ajenas a su voluntad haya de permanecer inactivo el trabajador, bien por espera de materiales u otras causas. Estos tiempos se valorarán a base de 60 puntos por hora improductiva.

Art. 21. *Hojas de trabajo.*—Cada productor cumplimentará diariamente la hoja de trabajo, en la que detallará las labores realizadas y demás novedades.

Este documento será controlado por el mando inmediato superior, quien dará su conformidad o efectuará las alegaciones que corresponda.

El falsear la información de este documento será considerado como falta grave, y la reincidencia podrá dar lugar a aplicar la máxima sanción.

Art. 22. *Valoración de la cantidad de trabajo.*—A la vista de la hoja de trabajo, y de acuerdo con las unidades de medida asignadas a cada operación, se valorará en puntos la labor efectiva realizada, a la que se sumarán los que correspondan por aplicación de lo dispuesto en el artículo 20.

Art. 23. *Actividad base.*—Tendrá la consideración de actividad base a la que corresponde el jornal o sueldo de calificación la obtenida de 60 puntos por cada hora de la tarea o jornada.

Art. 24. *Puntos prima.*—Tendrá la consideración de puntos por los que se percibirá el incentivo o prima la diferencia positiva resultante de deducir de la valoración del trabajo, en la forma prevista en el artículo 22, los puntos correspondientes a la actividad base.

Art. 25. *Actividades medias.*—La Empresa tenderá a poner a su personal en las condiciones de saturación suficientes para que los productores puedan trabajar a 70 puntos por hora, por término medio. Por su parte los trabajadores manifiestan su buena disposición para desarrollar actividades altas en todos los grupos profesionales, con el fin de contribuir al incremento colectivo de la productividad.

En los trabajos por equipo, la actividad individual estará supeditada al ritmo que el proceso del conjunto del mismo exija de cada puesto por separado.

Art. 26. *Fijación de plantillas o puestos de trabajo.*—Consecuencia de la valoración de las tareas en cometido y cantidad será la fijación de las plantillas óptimas o «standard» para los puestos de trabajo que con motivo del desarrollo de un programa de producción previamente establecido lo precisen.

Art. 27. *Información al personal.*—Una vez efectuada la medición de la cantidad de trabajo de un puesto, y fijada su plantilla óptima, se facilitará a sus titulares previamente la más amplia información, a través siempre de los Vocales Jurados de Empresa, quienes podrán recabar los asesoramientos pertinentes.

Art. 28. *Revisión del valor de la cantidad de trabajo.*—Los valores en puntos de trabajo establecidos para cada una de las diferentes tareas de la Empresa podrán ser revisados cuando varíen las circunstancias que concurren en su valoración, tales como

- Mecanización.
- Cambio de método operatorio.
- Condiciones que influyan en el coeficiente de descanso necesario.
- Otras circunstancias.

En todo caso la revisión del valor de la cantidad de trabajo se efectuará tan sólo en función de la variación de las condiciones que motivan la revisión. La modificación se notificará a los interesados de acuerdo con lo establecido en el artículo 27, quienes de no estar de acuerdo con el procedimiento utilizado podrán apelar al Jurado de Empresa, ante quien se aportará la información necesaria para su confirmación o reparos.

De no existir unanimidad de criterios, se seguirá provisionalmente el criterio de la Empresa, y los interesados podrán acudir a los Organismos laborales competentes.

RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO

Art. 29. Esta retribución comprende y absorbe los siguientes conceptos, aplicados hasta la fecha de entrada en vigor del presente Pacto:

- Jornales o sueldos y sus suplementos pactados.
- Domingos y fiestas.
- Incentivos, primas, tareas y gratificaciones.
- Desgravación o incremento a las primas.
- Pagas extraordinarias.
- Bonificación por trabajos especiales, etc.

Se compondrá en lo sucesivo, exclusivamente, de

Jornal o sueldo de calificación, que se abonará asimismo los domingos y fiestas.

Primas al rendimiento personal o colectivo. Se percibirán según el jornal o sueldo y se detallan en porcentajes en el artículo 31.

Pagas extraordinarias.

Todo ello independientemente de las retribuciones especiales o particulares previstas en el presente Pacto Colectivo y del plus de distancia.

Art. 30. Los salarios de calificación se abonarán en razón del mineral que, procedente de las minas explotadas por la Empresa, sea transportado por el ferrocarril de Ojos Negros a Puerto de Sagunto. Para ello se tomará como base el volumen de mineral transportado en el mes anterior.

Las toneladas transportadas y los salarios que habrán de abonarse se ajustarán al cuadro siguiente:

Mineral transportado en el mes	A partir de 35.000	A partir de 40.000	A partir de 45.000	A partir de 50.000	A partir de 55.000
Tablas	1	2	3	4	5

En el supuesto de que no se alcanzasen las 35.000 toneladas se abonarán los salarios de la tabla número 1, reducidos en un 10 por 100 de los mismos.

Las tablas de salarios que se citan se recogen en el anexo número 2.

Art. 31. *Percepciones en concepto de prima.*—A la actividad exigible normal de 60 puntos hora el trabajador percibirá exclusivamente el jornal o sueldo de calificación.

A partir de dicha actividad y hasta la óptima (80 puntos hora) su percepción en concepto de prima (para cada valor de la actividad comprendida entre 60 y 80) será indudablemente el resultado de multiplicar los puntos prima que realmente haya obtenido por el precio del punto prima correspondiente a su grado o puntuación de calificación (que aparece en las tablas correspondientes), eliminándose los mínimos legales garantizados por el hecho de trabajar con esta modalidad.

En el caso de un trabajador obrero o empleado las percepciones en concepto de primas, en función de la actividad, aparecen en el siguiente cuadro:

Actividad	Pesetas de prima en % del jornal o sueldo de calificación	
	Obreros	Empleados
60	0 %	0 %
65	16,25 %	10 %
70	32,50 %	20 %
75	48,75 %	30 %
80	65 %	40 %

Cuando la actividad se encuentre comprendida entre las cifras que figuran en la tabla anterior se calculará la prima proporcional correspondiente de acuerdo con los porcentajes establecidos.

Art. 32. Para quienes en el futuro sus trabajos sean puestos a control se observarán las normas siguientes:

Una vez estudiado el puesto y valorada su labor se iniciará el periodo de adaptación a la nueva modalidad (quince días, como mínimo, y dos meses, como máximo) durante los que percibirán la retribución promedio anterior, salvo que por aplicación de las presentes normas corresponda otra superior.

Transcurrido el periodo anterior percibirá la retribución que por su función le corresponda, de acuerdo con lo pactado en el presente Convenio.

Art. 33. *Sanción especial por bajo rendimiento continuado.*—Cuando un productor o un equipo de productores realicen sistemáticamente (periodo, por lo menos, de un mes) una acti-

vidad media (media de las actividades en el periodo) inferior a 60 puntos por hora y haya transcurrido el periodo de adaptación, aparte de las sanciones disciplinarias a que por su comportamiento diera lugar, se establece que como el salario de calificación es el salario a 60 puntos hora, dichos productores no tendrán derecho más que a parte proporcional de dicho salario si sus actividades medias están comprendidas entre 60 y 50, y perderán totalmente el derecho a la percepción del salario de calificación, debiendo, por tanto, percibir el base reglamentario si su actividad media es inferior a 50.

Art. 34. En sustitución de las gratificaciones extraordinarias establecidas en la Reglamentación de Minas Metálicas se establecen otras de este mismo carácter, cuyo abono se ajustará a las siguientes condiciones:

18 de julio. Si en el primer semestre del año natural son transportadas por el ferrocarril 200.000 toneladas de mineral procedente de las minas explotadas por la Empresa, todo el personal percibirá una gratificación equivalente al importe de quince días de su salario-base reglamentario más la antigüedad correspondiente.

Si el mineral transportado alcanzase el volumen de 225.000 toneladas, la gratificación ascenderá a treinta días.

1 de octubre. Si en los nueve primeros meses del año se hubieran transportado por el ferrocarril 360.000 toneladas, percibirá el personal una gratificación equivalente a diez días del salario base reglamentario más la antigüedad. Si no se alcanzase esta cifra de transporte y se hubiesen transportado 240.000 toneladas dentro del primer semestre, percibirán los productores los mismos diez días de su salario base más la antigüedad.

Navidad. Si en el segundo semestre del año natural son transportadas por el ferrocarril 200.000 toneladas de mineral procedente de las minas explotadas por la Empresa, todo el personal percibirá una gratificación equivalente al importe de quince días de su salario-base reglamentario más la antigüedad correspondiente.

Si el mineral transportado alcanzase el volumen de 225.000 toneladas, la gratificación ascenderá a treinta días.

31 de diciembre. Cuando en el segundo semestre del año natural resulten transportadas por el ferrocarril 240.000 toneladas, se abonará al personal una gratificación equivalente a diez días de salario-base reglamentario más la antigüedad.

Art. 35. En el caso que no se alcanzaran los mínimos señalados en cada uno de los dos semestres reglran las mismas condiciones que venían observándose hasta la vigencia de este Pacto. Por ello los que percibiesen con anterioridad pagas superiores a las reglamentarias, les serán respetadas, si en su conjunto las ahora establecidas no superasen aquéllas.

RETRIBUCIONES POR CONDICIONES ESPECIALES

Art. 36. *Concepto.*—Tendrán esta consideración las percepciones que con independencia del salario a que se refieren los artículos 29 y siguientes corresponde al personal por los conceptos que seguidamente se desarrollan.

Art. 37. *Antigüedad.*—A partir de la entrada en vigor del presente Convenio la Empresa suprime el límite de los cinco quinquenios y modifica la fecha de aplicación de los que figuran en la actual Reglamentación Nacional, por lo que el concepto de antigüedad se regulará en lo sucesivo de acuerdo con las normas siguientes:

a) *Fecha inicial.*—Para la concesión de los quinquenios indicados se computará como fecha inicial la de ingreso en la Empresa, salvo en los aprendices, pinches, botones y aspirantes, en que se computará desde el día en que pasen a la categoría inmediata superior.

La fecha inicial para su determinación en los Grupos Técnicos, Administrativos, Subalternos y Obreros será la de ingreso en los mismos, a excepción del tiempo de aspirantado.

b) *Tiempo computable.*—A los efectos del cómputo de antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido continuada e ininterrumpidamente a la Empresa, considerándose como efectivamente trabajado el tiempo en el que el productor haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicio prestado en cualquiera de sus centros de trabajo, bien sea por comisiones, vacaciones, licencias, accidentes de trabajo o enfermedad. También se considerará como tiempo de servicios aquél en que hubiera disfrutado de una excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical o el de prestación del servicio militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo que se haya permanecido en situación de excedencia voluntaria.

c) *Cómputo.*—Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años de servicio prestados continuada e ininte-

trumpidamente en la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado. También se estimarán los servicios prestados en el período de prueba y los del personal eventual y complementario, cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la Empresa.

Los que asciendan de categoría o cambien de grupo percibirán sobre el salario base de aquella a que se incorporen los quinquenios que les correspondan desde su ingreso en la Empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en las presentes normas, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo sueldo base.

En el caso de que un trabajador cause baja definitiva en la Empresa por sanción o por su voluntad, y posteriormente reintegrese en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso, perdiendo todos los derechos anteriormente adquiridos.

Como caso excepcional se prevé que aquellos productores que causen baja en la Empresa con motivo del plan de racionalización a su ingreso, si éste se produce, se les computará la antigüedad que tenían en la fecha de su baja.

Art. 38. Trabajos nocturnos.—Los guardas y el personal de Diversos, Talleres, y de Talleres de Depósito y de Recorrido y Encendedores, cuando hubiere de trabajar durante la noche, disfrutará de un suplemento de remuneración equivalente al 20 por 100 del salario de calificación asignado a cada puesto de trabajo.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas, pudiendo éste ser adelantado o retrasado por conveniencias locales, previa la autorización de la Inspección Provincial de Trabajo.

El suplemento mencionado anteriormente se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Se abonará el 20 por 100 correspondiente a media jornada si se trabaja menos de cuatro horas en labores nocturnas, y por jornada completa si se realizaran tales trabajos más de cuatro horas.

b) Estarán excluidos de este suplemento de retribución todos aquellos trabajos habitualmente efectuados en jornada diurna que hubieran de realizarse obligatoriamente en este período nocturno a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

c) El trabajador de turno de noche que continúe prestando sus servicios después de las seis de la mañana, cobrará la prolongación de jornada con los recargos de las horas nocturnas extraordinarias, si las hubiese.

Art. 39. Horas extraordinarias.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias para todo el personal de la Empresa aquellas que superando a la jornada establecida al productor no están comprendidas en las excepciones, cómputos, etc., establecidos.

Las horas extraordinarias se valorarán según la tabla que como anexo número 3 se adjunta.

Art. 40. Auxiliares.—Los auxiliares administrativos y de oficinas técnicas con más de cinco años de servicio tendrán la remuneración de la categoría superior en tanto no les corresponda ascender, sin que ello suponga ascenso de categoría.

Art. 41. Salidas y dietas.—El artículo 137 del Reglamento de Régimen Interior se modifica en el sentido de que la cantidad mínima que se ha de percibir por cada uno de los conceptos que en el mismo se especifican será en lo sucesivo de doce pesetas.

El artículo 138 del citado Reglamento de Régimen Interior, en su penúltimo párrafo, quedará redactado de la siguiente manera: Cuando el trabajador regrese antes de las dieciocho horas (seis de la tarde) percibirá solamente el 50 por 100 de la dieta sin pernocta, y cuando regrese antes de las veinticuatro horas (doce de la noche) no devengará pernocta.

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 42. Vacaciones:

a) **Normas generales.**—Todos los productores de la Empresa, tanto de la mina como del ferrocarril y servicios complementarios, disfrutarán de un período de vacaciones de quince días naturales.

A los productores a quienes corresponda reglamentariamente períodos superiores de vacaciones les serán respetados.

b) **Cómputo de tiempo.**—A efectos de computar el período de vacaciones, debe considerarse como trabajando en la Empresa el tiempo de baja sufrido por accidente de trabajo y los períodos que el personal se encuentre de baja por enfermo. El

tiempo computable en caso de enfermedad termina cuando el personal deja de percibir la prestación económica del Seguro Obligatorio de Enfermedad.

El tiempo de permanencia en filas y el de situación de excedencia no produce derecho a vacaciones anuales.

El período de vacaciones es computable a efectos de antigüedad.

Las fiestas abonables con recuperación tendrán la consideración de días laborables para el personal obrero, así como para el personal empleado y subalterno, cuya función esté íntimamente relacionada con la mano de obra.

El párrafo anterior será de aplicación al personal que con anterioridad a este Convenio venía disfrutando de quince o más días laborables de vacaciones.

c) **Distribución.**—Para el personal que trabaja sin incentivo la retribución estará formada por el salario de calificación y antigüedad correspondientes. Para el personal que trabaja con incentivo se le abonará el jornal base o de calificación, antigüedad y la prima media obtenida en los tres últimos meses.

El personal que efectúa con carácter normal trabajos de categoría superior percibirá las vacaciones de acuerdo con el promedio obtenido, tanto en jornal como en prima, durante los tres últimos meses anteriores al comienzo del disfrute de las mismas, además de su antigüedad.

Si el personal que causase baja hubiese disfrutado las vacaciones anuales, se deducirá de su liquidación de devengos la parte correspondiente a las vacaciones disfrutadas que no le correspondían, quedando exceptuados de la anterior medida los que causen baja por fallecimiento o jubilación.

La fracción de mes de baja se computará como mes completo de trabajo y la fracción de día de vacaciones no se tendrá en cuenta.

d) **Normas diversas.**—Dentro del primer trimestre del año el personal empleado y subalterno solicitará del Jefe de Servicio la concesión de las vacaciones anuales.

Los servicios remitirán con la debida antelación a la Jefatura de Personal el programa de vacaciones que ha de regir en los mismos durante el año, cuidando de que los trabajos queden debidamente atendidos.

En este programa figurará todo el personal empleado, técnico y subalterno, sin ninguna exclusión.

Art. 43. Jornada de trabajo.—La jornada diaria de trabajo del personal de estaciones (Jefes, Auxiliares, Telefonistas y Guardagujas) y las Guardesas podrá ser de hasta doce horas.

Las horas que excedan de ocho se computarán por la mitad, como las de espera, y se abonarán como horas ordinarias. Este exceso de horas no se absorbe por el sueldo de calificación que figura en este Convenio.

Art. 44. Jubilación.—Todo productor de la Compañía Minera de Sierra Menera, S. A., que cumpla sesenta años a partir del día 1 de febrero 1962 podrá jubilarse en el plazo de dos meses después de cumplida esta edad. El personal que ya tenga cumplidos los sesenta años a la publicación de este Convenio se le darán dos meses de plazo desde dicho momento para acogerse al sistema de jubilación que se establece.

Este personal que siendo mutualista haya cubierto el período de carencia y se jubile en ese plazo tendrá derecho a una pensión vitalicia complementaria, cuya cuantía se calculará sobre las siguientes bases:

a) El salario regulador del que se partirá para el cálculo será el mismo que sirva de base para hallar la pensión del Montepío Laboral, procediéndose para ello en la forma establecida en el Reglamento General de Mutualidades y Montepíos Laborales.

b) El porcentaje a aplicar sobre el salario regulador será la diferencia existente entre el que según la edad establece la Mutualidad de Minas Metálicas y el 70 por 100, máximo de percepción.

c) El porcentaje resultante se incrementará en otro tanto por ciento, según los años que lleve a su servicio dicho productor en la Empresa, contados desde su último ingreso en ésta, según la escala siguiente:

Seis años de servicio, el 5 por 100.

Siete años de servicio, el 6,5 por 100.

Ocho años de servicio, el 8 por 100.

Nueve años de servicio, el 9,5 por 100.

Diez años de servicio, el 11 por 100.

Y a razón de 1,5 por 100 más por cada año de servicio.

Art. 45. Plus familiar.—Con el fin de facilitar los cálculos del Plus familiar, y dado que los aumentos reseñados en el

contrato no se computarán para el mismo, ambas partes acuerdan que el importe del valor punto será el promedio del obtenido en el año 1961, efectuándose los cálculos por centros de trabajo.

Art. 46. *Permiso en caso de matrimonio.*—Se concederá por este concepto un permiso retribuido de siete días naturales como mínimo a todo el personal que contraiga matrimonio.

Art. 47. *Cómputo de horas extraordinarias del personal de trenes.*—El artículo 127 del Reglamento de Régimen Interior quedará redactado en los siguientes términos: Las horas extraordinarias que trabaje el personal de máquinas y de trenes que excedan del cómputo normal mensual se abonarán como extraordinarias según el Anexo número 3.

Art. 48. *Jefes de Equipo.*—A la definición del Jefe de Equipo, expresada en el artículo 32 del Reglamento de Régimen Interior, se añadirá: El Jefe de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando éste desempeñe sus funciones durante un periodo de un año consecutivo o tres años en periodos alternos y luego cese en sus funciones se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquélla superada.

Art. 49. *Ropa de trabajo.*—La Empresa constituirá un fondo con 80.000 pesetas anuales para hacer frente a las necesidades de ropa de trabajo y demás elementos de uso personal.

Art. 50. Esta ropa de trabajo y elementos de uso personal se facilitarán a los productores que hasta la fecha no dispongan de la misma, y en la medida que la Empresa lo decida, previo informe del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, los cuales deberán presentar oportunamente el orden de prelación que a su juicio deba seguirse determinando la duración de cada uno de los elementos antes referidos.

Art. 51. Por su parte, la Empresa procederá a la renovación de aquellas prendas y elementos ya concedidos con anterioridad a este Convenio.

Art. 52. *Reestructuración de plantillas.*—A fin de que resulten más eficaces las medidas de racionalización que en el presente Convenio se establecen, la Representación Social acepta la reducción de las plantillas con arreglo a la legislación vigente, los traslados de personal dentro de su categoría a otras zonas o Departamentos y la amortización de plazas.

Art. 53. *Forma de pago de los salarios.*—El pago de jornales y sueldos se hará siempre mensualmente.

PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

Art. 54. Se establece un sistema de participación en beneficios que se ajustará a las siguientes normas:

a) La participación en beneficios comenzará a partir de un transporte mínimo por nuestro ferrocarril de mineral procedente de las minas que explota la Empresa, de 300.000 toneladas anuales, constituyéndose el fondo de esta participación en beneficios a razón de 1,50 pesetas por tonelada.

b) Las toneladas transportadas que excedan de las 300.000 antes mencionadas, hasta 400.000, se abonarán a razón de tres pesetas por tonelada, cuyo importe incrementará igualmente el referido fondo.

c) Las toneladas que excedan de 400.000, y hasta 500.000, se abonarán a seis pesetas por tonelada, cuya cantidad resultante incrementará asimismo el fondo que se constituye.

d) Las cantidades obtenidas según lo establecido en los apartados a), b) y c) de este artículo constituirán un único fondo, que se distribuirá por partes iguales entre todo el personal de la Empresa, tanto de las minas como del ferrocarril y servicios complementarios.

Art. 55. Al personal que ingrese o cese en el curso del año natural que servirá de base para el cálculo de esta participación en beneficios, se le abonará la parte proporcional correspondiente en la fecha en que se haga el abono por este concepto al resto de los trabajadores.

Art. 56. El abono de la participación en beneficios tendrá lugar una vez fijado por la Empresa el dividendo de los accionistas correspondiente a cada ejercicio.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera. *Comisión Mixta de Control y Vigilancia.*—De conformidad con lo dispuesto en el artículo quinto, apartado segundo, de la Orden ministerial de 22 de julio de 1958, que aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, se crean dos Comisiones Mixtas: una para las Minas de Ojos Negros, integrada por el Presidente titular o suplente del Jurado de Empresa y dos productores elegidos por los Vocales de dicho Jurado de entre sus miembros, y otra para el ferrocarril y servicios complementarios del puerto de Sagunto, constituida igualmente que la anterior.

Las Comisiones Mixtas que se establecen tendrán los siguientes cometidos:

a) La vigilancia y cumplimiento de los pactos del presente Convenio, sin invadir en ningún momento las atribuciones que corresponden a la Gerencia o Dirección de la Empresa.

b) La intervención previa, con carácter informativo y conciliatorio, en los problemas o cuestiones que surjan con motivo de la aplicación y desarrollo de los nuevos métodos de trabajo que se establezcan en el presente Convenio y cualquier otra cuestión relacionada con esta materia, todo ello dentro del ámbito y facultades conferidas al Jurado de Empresa por los Decretos de 18 de agosto de 1947 y 11 de septiembre de 1953.

Esta Comisión podrá asesorarse en los casos previstos en el apartado segundo con la opinión y explicaciones relativas a estos supuestos de los expertos y consultores que se estimen necesarios y en relación con los asuntos técnicos que se debatan, siempre que estén éstos al servicio de la Empresa.

Segunda. Seguridad Social:

A) La cuantía de las mejoras económicas que se establecen en el presente Convenio no estarán sujetas a la cotización por Seguros Sociales unificados ni Mutualismo Laboral, ni incrementarán el fondo del Plus Familiar; en consecuencia, la cotización se hará en razón de los salarios establecidos en el Reglamento de Minas Metálicas.

B) En el supuesto de que legalmente se varíen las condiciones generales de cotización por Seguridad Social o Mutualismo Laboral, o cualquier otro concepto de la retribución del trabajador que grave la economía de la Empresa por encima de las condiciones que ahora se pactan, las partes se reservan la facultad de solicitar la revisión de este Convenio, a fin de adaptarlo a la nueva situación así creada.

Tercera. *Absorción de futuras mejoras económicas.*—Las condiciones económicas superiores a las básicas reglamentarias establecidas en el presente Pacto Colectivo absorberán los incrementos de carácter legal de cualquier índole que se establezcan en el futuro.

CLÁUSULA DEROGATORIA

Quedan anulados los Convenios Colectivos suscritos en 3 de enero de 1959 y en 14 de febrero de 1961, aprobados por la Dirección General de Ordenación del Trabajo el 16 de marzo de 1959 y el 13 de abril de 1961, respectivamente. Asimismo queda anulado el Convenio suscrito por la Empresa y su personal de minas, mediante el cual se adherían al primero de los Convenios antes citados.

CLÁUSULA FINAL

Los acuerdos adoptados en el presente Convenio Colectivo Sindical, en toda su extensión, lo han sido mediante la unánime manifestación de voluntad de ambas partes deliberantes.

De todo lo cual, como Secretario, doy fe, con el visto bueno del Presidente y la firma de los Vocales miembros de la Comisión deliberadora.

Madrid, 7 de febrero de 1962.

ANEXO NÚMERO 1

Tabla de clasificación de puestos de trabajo

Grado	Ferrocarril	Minas	Grado	Ferrocarril	Minas
2	Mujer de limpieza.	Mujer de limpieza.		Carpinteros Oficiales de segunda.	Pintores de segunda.
5	Lampistero. Guardaañuzas. Guardabarreras. Peón de aguada. Portero. Peón de diversos. Ordenanza. Tladrista. Peón albañil. Peón de via. Guardafrenos. Cuarto de herramientas.	Peón telefonista. Peón transporte gas-oll. Guardaañuzas. Peón tamborista. Enzanchador. Mulero. Bombero. Peón pie de plano. Peón trabajos varios. Mozo de almacén. Galguista cribas. Peón cabeza de plano. Llavero. Peón parrilla. Peón albañil y pintor. Calzador. Ayudante de carpintero (mina). Peón de escombreras. Peón seleccionador. Peón caminero. Jardinero. Boquillero. Peón de tolvas. Ayudante de forjador (mina). Guardafrenos. Peón via general. Peón palancas. Peón via y pistas. Peón pie excavadora.		Tubero de segunda. Jefe de estación (Sagunto y Ojos Negros). Electricista de segunda. Celadores de lineas. Fogoneros. Jefe de estación (Puerto Escandón y Teruel). Tornero de segunda. Ajustador de segunda. Forjador de segunda. Calderero de segunda. Albañil de segunda. Sopletista de primera. Tubero de primera.	Carpinteros de segunda. Fogonero. Ayudante barrenero. Tornero de segunda. Fontanero. Forjador de segunda. Calderero de segunda. Capataz cantera.
6	Peón descensor cargadero. Peón cabrestante cargadero. Peón cargadero vaciador	Maquinista de molino. Maquinista de compresor. Galguista exterior. Demuestrador. Guardas ordinarios. Enfermero. Mozo de Economato. Cajera de Economato. Galguista interior. Ayudante de calderero. Maquinista locomotora arrastre.	10	Albañil de primera. Administrativo de segunda. Carpintero de primera. Electricista de primera. Hojalatero de primera. Técnico de organización de segunda. Forjador de primera. Calderero de primera. Ajustador de primera. Tornero de primera. Pintor de primera. Delineante de segunda. Maquinistas. Chófer mecánico.	Oficial administrativo de segunda. Ajustador de primera. Carpintero de primera. Dumperista. Maquinista locomotora vapor. Albañil de primera. Técnico de organización de segunda. Barrenero. Chófer mecánico de segunda. Ajustador de primera. Forjador de primera. Calderero de primera. Mecánico mina.
7	Guardafrenos recorrido. Basculero. Telefonista ferrocarril. Tornero de ruedas. Cepillador. Vigilante guarda jurado. Encendedores. Auxiliar administrativo. Especialista de ajuste. Especialista de recorrido. Especialista de calderero	Ayudante de calderero. Maquinista locomotora arrastre. Auxiliar de organización. Ayudante de forjador. Ayudante mecánico. Auxiliar administrativo. Ayudante de ajustador. Ayudante de excavadora	11	Delineante de primera.	Electricista mina. Chófer mecánico de primera.
8	Agente de recorrido de segunda. Capataces de brigada. Guardafrenos autorizados. Jefe de estación de segunda. Hojalatero de tercera. Sopletista especialista. Calcador. Conductor. Listero. Pintor de tercera. Tornero de tercera. Albañil de tercera.	Capataz peones varios. Jefe de tren. Capataces de vias y pistas. Carpintero de mina. Carbonero. Listero. Guarda jurado.	12	Administrativo de primera. Encargado de encendedores de Ojos Negros. Técnico de organización de primera. Capataz encargado diversos. Oficial de primera Calderero Jefe Equipo. Oficial de primera Ajustador Jefe de Equipo. Encargado embarcadero. Encargado de depósito de Teruel. Maestro taller de tolvas. Jefe de Negociado. Jefe de Almacén. Encargado de Garaje. Maestro taller locomotora. Encargado carpinteria. Encargado de recorrido de Sagunto.	Oficial administrativo de primera. Encargado de Economato. Técnico de organización de primera. Técnico de organización de primera. Topógrafo de primera. Jefe de Negociado. Mecánico Jefe de Mina. Encargado de Sección.
9	Agente de recorrido. Agente de recorrido de primera. Maquinista excavadora. Almacenero. Pintor de segunda.	Capataz de cribas. Capataz de molino. Analista. Capataz de via general. Cabo de guardas.	13	Maestro taller de tolvas. Jefe de Negociado. Jefe de Almacén. Encargado de Garaje. Maestro taller locomotora. Encargado carpinteria. Encargado de recorrido de Sagunto. Maestro de Escuela. Inspector locomotoras. Jefe taller eléctrico.	Jefe Taller Ojos Negros.
			14	Encargado de depósito de Teruel. Maestro taller de tolvas. Jefe de Negociado. Jefe de Almacén. Encargado de Garaje. Maestro taller locomotora. Encargado carpinteria. Encargado de recorrido de Sagunto. Maestro de Escuela. Inspector locomotoras. Jefe taller eléctrico.	
			15	Jefe Vías y Obras. Jefe de Tracción. Jefe Movimiento.	
			16		
			17		
			18		
			19		
			20		
			21		
			22	Jefe Talleres (A. I.).	

Todos los profesionales de oficio que no constan en relación deben clasificarse en el mismo grado y categoría que los que se expresan.

ANEXO NÚMERO 2

Tabla número 1

Grado	Obreros	Empleados	Grado	Obreros	Empleados
2	50	—	13	72	2.300
3	52	—	14	74	2.400
4	54	1.650	15	76	2.500
5	56	1.700	16	78	2.550
6	58	1.800	17	80	2.600
7	60	1.850	18	82	2.700
8	62	1.900	19	84	2.800
9	64	2.000	20	86	2.850
10	66	2.050	21	88	2.900
11	68	2.150	22	90	3.000
12	70	2.250			

Tabla número 2

Grado	Obreros	Empleados	Grado	Obreros	Empleados
2	52	—	13	74	2.400
3	54	—	14	76	2.500
4	56	1.750	15	78	2.550
5	58	1.800	16	80	2.600
6	60	1.900	17	82	2.650
7	62	1.950	18	84	2.750
8	64	2.000	19	86	2.850
9	66	2.100	20	88	2.900
10	68	2.150	21	90	2.950
11	70	2.200	22	92	3.050
12	72	2.300			

Tabla número 3

Grado	Obreros	Empleados	Grado	Obreros	Empleados
2	54	—	13	76	2.600
3	56	—	14	78	2.700
4	58	1.800	15	80	2.850
5	60	1.900	16	82	2.900
6	62	2.000	17	84	2.950
7	64	2.050	18	86	3.000
8	66	2.100	19	88	3.050
9	68	2.200	20	90	3.100
10	70	2.300	21	92	3.150
11	72	2.400	22	94	3.200
12	74	2.500			

Tabla número 4

Grado	Obreros	Empleados	Grado	Obreros	Empleados
2	56	—	13	78	2.650
3	58	—	14	80	2.750
4	60	1.850	15	82	2.900
5	62	1.950	16	84	3.000
6	64	2.050	17	86	3.050
7	66	2.100	18	88	3.150
8	68	2.150	19	90	3.200
9	70	2.250	20	92	3.250
10	72	2.350	21	94	3.300
11	74	2.450	22	96	3.350
12	76	2.550			

Tabla número 5

Grado	Obreros	Empleados	Grado	Obreros	Empleados
2	58	—	13	80	2.750
3	60	—	14	82	2.850
4	62	1.950	15	84	3.000
5	64	2.050	16	86	3.100
6	66	2.150	17	88	3.150
7	68	2.200	18	90	3.250
8	70	2.250	19	92	3.300
9	72	2.350	20	94	3.400
10	74	2.450	21	96	3.450
11	76	2.550	22	98	3.500
12	78	2.650			

ANEXO NÚMERO 3

Tabla de horas extraordinarias

Obreros		Empleados	
Jornales	Horas extraordinarias	Sueldos	Horas extraordinarias
50	11	1.650	13
52	11	1.700	13
54	12	1.750	14
56	12	1.800	14
58	13	1.850	14
60	13	1.900	15
62	13	1.950	15
64	14	2.000	15
66	14	2.050	16
68	15	2.100	16
70	15	2.150	16
72	16	2.200	17
74	16	2.250	17
76	16	2.300	17
78	17	2.350	18
80	17	2.400	18
82	18	2.450	19
84	18	2.500	19
86	19	2.550	19
88	19	2.600	20
90	19	2.650	20
92	20	2.700	21
94	20	2.750	21
96	21	2.800	21
98	21	2.850	22
		2.900	22
		2.950	23
		3.000	23
		3.050	24
		3.100	24
		3.150	25
		3.200	25
		3.250	26
		3.300	26
		3.350	27
		3.400	27
		3.450	28
		3.500	28

Los quinquenios se pagarán: cada quinquenio reconocido, a razón de 0,50 y 0,70 pesetas por hora extraordinaria para obreros y empleados, respectivamente, independientemente del valor de la hora extraordinaria que se recoge para cada caso en este Anexo.

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo, de 7 de febrero de 1962, entre la Empresa «Tabacalera, S. A.» y su personal, revisando el de 17 de julio de 1959.

Visto el Convenio Colectivo Sindical acordado entre la Empresa «Tabacalera, S. A.», y la representación social de los trabajadores de dicha Entidad; y