

Ribarroja del Turia.—14 de septiembre.
 Riola.—5 de agosto. Patrona.
 Sagunto.—30 de julio. Santos Abdón y Senén.
 Sellent.—9 al 11 de octubre.
 Serra.—2 de agosto. Nuestra Señora de los Angeles.
 Silla.—6 de agosto. Cristo de la Silla.
 Simat de Valldigna.—5 y 6 de agosto.
 Sinarcas.—2 y 3 de septiembre, fiestas patronales.
 Titaguas.—7 de septiembre. Jesús Nazareno.
 Tuéjar.—17 de enero. San Antonio Abad; 13 de noviembre. San Diego Alcalá.
 Utiel.—15 de abril, segundo día de Pascua; 24 de junio. San Juan; 26 de diciembre, segundo día de Navidad.
 Villamarchante.—25 de noviembre. Santa Catalina.
 Villanueva de Castellón.—3 de octubre. Cristo de los Prodigios; 13 de diciembre. Santa Lucia.
 Vinalesa.—16 de enero. 14 y 15 de octubre.
 Villar del Arzobispo.—24 de enero. Nuestra Señora de la Paz.
 Albaida.—7 al 9 de octubre. Virgen del Remedio.
 Palmira.—17 de enero. San Antonio Abad.
 Rotorva.—1 al 4 de octubre. fiestas.

VALLADOLID

Valladolid (capital).—13 de mayo. San Pedro Regalado, durante la jornada de la tarde.
 Medina de Rioseco.—24 de junio. San Juan Bautista.
 Peñafiel.—16 de agosto. San Roque.
 Medina del Campo.—2 de septiembre. San Antolín.

VIZCAYA

Derio.—15 de mayo. San Isidro.
 Bilbao. Abanto y Ciérvana. Baracaldo. Basauri. Echegarri. Galdakano. Guecho. Lejona. Asúa. Sondica. Ortuella. Portugalete. San Julián de Musques. San Salvador del Valle. Santurce y Sestao.—19 de junio. Liberación de Bilbao.

ZAMORA

Zamora (capital).—9 de mayo. Cristo de Morales; 3 de junio. La Hiniesta.
 Benavente.—22 de abril. Nuestra Señora de la Vega.
 Toro.—3 de junio. Cristo de las Batallas.

ZARAGOZA

Luceni.—28 de agosto. San Agustín.
 La Almonia de Doña Godina.—16 de julio. Nuestra Señora del Carmen.
 Ainzón.—16 de agosto. San Roque.
 Escatrón.—5 de febrero. Santa Agueda; 4 de diciembre. Santa Bárbara.
 Sastago.—17 de enero. San Antonio Abad; 25 de abril. Nuestra Señora de Mont-Ler.
 Tauste.—8 de mayo. San Miguel.
 Calatayud.—1 de junio. San Iligo; 16 de agosto. San Roque.

En toda España.—2 de febrero. Nuestra Señora de la Luz. en todas las industrias encuadradas en el Sindicato Nacional de Agua. Gas y Electricidad; 4 de diciembre. Santa Bárbara. en todas las explotaciones mineras.

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se establecen las normas laborales de obligado cumplimiento en las Empresas hulleras de Córdoba, Ciudad Real y Sevilla.

Visto el expediente relativo al establecimiento de un Convenio Colectivo Sindical Interprovincial aplicable a las Empresas y trabajadores de las minas de carbón de hulla en las provincias de Ciudad Real, Sevilla y Córdoba;

Resultando que cumplidas las condiciones precisas para la negociación y conclusión del referido Convenio, se constituyó la oportuna Comisión para la discusión del mismo;

Resultando que la Comisión deliberante del Convenio proyectado, después de celebradas nueve sesiones plenarios y haber constituido varias ponencias sobre los extremos principales de discusión, no llegó a un acuerdo total en cuanto a las provincias de Sevilla y Ciudad Real. Sin embargo, en sesión de la Comisión deliberante de 4 de junio se hace constar haber llegado a un acuerdo la Empresa «Carbonífera del Sur, S. A.», con los representantes sociales, poniéndose de manifiesto que tal acuerdo no supondría elevación de los precios en los productos de la Empresa;

Resultando que en 28 de septiembre el Presidente del Sindicato Nacional del Combustible y en vista de no haberse llegado a un acuerdo, salvo en lo referente a la Empresa «Carbonífera del Sur, S. A.», de la provincia de Córdoba, eleva lo actuado a esta Dirección General, manifestando procede se dicte la correspondiente norma laboral, estimando no es necesaria la designación de un representante del Ministerio que solvente las cuestiones en litigio por considerarse agotadas todas las posibilidades para la obtención de un acuerdo total;

Considerando que las Empresas hulleras de Ciudad Real formularon un proyecto de Convenio, del cual surgió la disparidad con los Vocales sociales sobre los cuatro puntos concretos siguientes:

1.º En cuanto a la aplicación a todo el personal afecto a la Reglamentación Nacional de Trabajo para las Minas de Carbón del 15 por 100 que las Empresas limitan a los obreros del interior o exterior de la mina que por la naturaleza de la labor que realizan no pueden ser retribuidos en régimen de incentivo.

2.º Sobre indemnización de vivienda en aquellas que la tengan establecida, la representación de éstas propone elevarla a doscientas pesetas mensuales, pretendiendo la representación social que dicha cifra sea de cuatrocientas pesetas.

3.º En cuanto al premio a otorgar con motivo de la fiesta de San José Artesano que las Empresas proponen sea de ocho días de salario base y antigüedad, pero condicionado su otorgamiento a que el rendimiento del año no sea inferior al obtenido en 1961, la representación social estima debe quedar fijado para todo el personal afectado por el Convenio en quinientas pesetas. Independientemente de la cantidad anterior se propone por la representación social el abono de un céntimo por cada kilogramo que exceda de 700 por obrero y jornada como participación en los beneficios de la Empresa.

4.º En lo relativo a vacaciones la representación social estima debe establecerse un premio complementario de las vacaciones anuales retribuidas abonables siempre a razón de jornadas base más antigüedad desde el vencimiento del segundo quinquenio y de un día más por cada año de servicios que exceda de diez, sin que por tal motivo este premio complementario pueda exceder de cinco días sin que la representación económica proponga nada sobre tal pretensión;

Considerando que los puntos objeto de discrepancia primero, tercero y cuarto son análogos a los que fueron objeto de discusión en su día en la formalización del Convenio Colectivo Sindical del carbón de hulla para las Empresas de Asturias, León y Palencia llegando a un acuerdo las representaciones económicas y sociales de dichas cuencas sobre tales extremos, recogidos en la Resolución que aprobó el Convenio actualmente en vigor, por lo que se estima que las mismas normas sean de aplicación en la cuenta hullera de Ciudad Real; sancionándose por lo demás la propuesta de las Empresas de ampliar la indemnización por vivienda en aquellas que lo tengan establecido a doscientas pesetas mensuales;

Considerando que por las mismas razones procede extender a las demás Empresas hulleras de la provincia de Córdoba las normas que se estiman de aplicación por la presente Resolución para las cuencas de Ciudad Real, hecha excepción de la Empresa «Carbonífera del Sur, S. A.» de la provincia de Córdoba, en que será de aplicación el acuerdo habido entre los representantes sociales y económicos de la misma;

Considerando en cuanto a la provincia de Sevilla las Minas de la Reunión, única Empresa hullera, ofrece aportar como cesión al personal 500.000 pesetas mensuales, es decir, seis millones de pesetas anuales para el caso de que las diferencias salariales del cambio de zona se satisficaran con parte de lo que recaude por aumento del precio del carbón, reduciendo la aportación a 280.000 pesetas mensuales, o sea tres millones ciento veinte mil pesetas al año en el caso de que dicha diferencia salarial haya de pararse aparte al personal sobre las setenta y cinco pesetas de aumento del precio del carbón, cantidad repartible entre el total de jornales devengados y que vienen a representar por jornal la cifra de 8,92 pesetas, frente a cuya propuesta la representación social formula la suya en el sentido de que eleva la Empresa su aportación a doce millones quinientas diez mil setecientas veinticinco pesetas desdoblada en la forma siguiente: Veinte pesetas de sueldo adicional al personal del interior, diez pesetas al del exterior, mil pesetas de gratificación en Santa Bárbara para todo el personal y un mes de gratificación el 18 de julio al personal obrero, por tenerle ya el empleado a sueldo, procediendo analizar ambas propuestas a la vista del Convenio Colectivo vigente en las provincias de Asturias, Palencia y León, que se pretende adaptar por la presente Resolución a las provincias de Ciudad Real y Córdoba;

Considerando que del estudio comparativo efectuado se desprende que la aportación económica ofrecida por la Empresa «Minas de la Reunión» supera a la que habrá de resultar por la aplicación de la presente Resolución a las Empresas hulleras de Ciudad Real y Córdoba y ello a pesar de los problemas planteados en la Empresa, actualmente en pérdida por bajos rendimientos y exceso de mano de obra, todo lo cual se aprecia como razón para no gravar a la misma con una mayor aportación que la que ofrece.

Vistos los preceptos legales de aplicación al caso.

Esta Dirección General resuelve aprobar las normas de obligado cumplimiento para las Empresas hulleras de las provincias de Ciudad Real y Córdoba, para la Empresa «Carbonífera del Sur, S. A.», de la provincia de Córdoba, y para las «Minas de la Reunión», de Sevilla, de conformidad con los textos anexos.

Madrid, 26 de noviembre de 1962.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

ANEXO I

NORMAS DE APLICACION EN LAS EMPRESAS HULLERAS DE LAS PROVINCIAS DE CIUDAD REAL Y CORDOBA

Primera. Ambito.—Las presentes normas regularán a partir de la fecha de su entrada en vigor las relaciones laborales de trabajadores y Empresas de carbón de hulla de las provincias de Ciudad Real y Córdoba, con excepción de la Empresa «Carbonífera del Sur, S. A.», en la que regirá el acuerdo suscrito por ésta y sus trabajadores.

Afectan en su consecuencia a todos los empleados y trabajadores de la expresada actividad, tanto si realizan una función técnica o administrativa como si sólo prestan su esfuerzo físico de atención o manual.

Segunda. Vigencia.—Las presentes normas empezarán a regir a partir de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y tendrán duración de un año. Sus efectos económicos se aplicarán desde el 1 de junio del corriente año.

Se entenderá prorrogados de año en año mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado con tres meses de antelación, por lo menos, a su término o al de cualquiera de sus prórrogas.

Tercera. De las modalidades de retribución.—Las Empresas, previo estudio de las posibilidades de metodización, organización del trabajo, cronometración de tiempo, valoración de tareas, etc., procurarán extender el sistema de incentivos al mayor número posible de productores del interior y exterior de las minas, llegando, previo informe del Jurado de Empresa, al establecimiento de destajos, primas u otros módulos de incentivo que retribuyan el mayor rendimiento personal, el ahorro de tiempo o la perfección del trabajo, atendida la categoría profesional del productor.

a) Se distinguen las siguientes modalidades de retribución:

1.^a Trabajos con incentivo habitual.—Comprende aquellos trabajos que tradicionalmente se han realizado a destajo en la cuenca de Puertollano y que enunciamos a continuación, y siempre que el trabajador destajista haya completado seis meses de servicio en esta clase de labores:

Arranque en tajos y galerías.

Sostenimiento, bien en madera o metálico, en tajos.

Sorrilleros en explotaciones.

Vagoneros en carga de vagones en galerías.

Personal que constituye los equipos encargados del funcionamiento de planos inclinados.

2.^a Trabajos con incentivo transitorio o eventual.—Cuando se refieran a otros trabajos de la minería distintos a los expresados en el apartado anterior y que serán establecidos por la dirección técnica de la mina en aquellos casos en que sea conveniente hacerlo.

De este modo se podrán crear destajos para el personal considerado como de «administración» en aquellos trabajos que se realicen en tiempos determinados, como pueden ser: conquista de una galería, montaje de vías en planos, galerías, etc., sistema por el cual terminada la obra este personal podrá volver a trabajar a jornal.

3.^a Trabajos a jornal por administración.—Todos aquellos que se realicen fuera de las dos modalidades antes enunciadas y que por especiales características sean imposibles de destajo, primas, etc.

b) Todas las tarifas de destajos que en definitiva se establezcan se comunicarán al Jurado de Empresa y habrán de ser dadas a los trabajadores mensualmente con clara especificación, de forma que se puedan calcular sin dificultad sus retribuciones.

c) Todas las tarifas para trabajos con incentivo se calcularán de suerte que el obrero de normal capacidad y rendimiento pueda obtener, al menos, una retribución superior al 25 por 100 del jornal base fijado para su respectiva categoría, computándose en las correspondientes tarifas como tiempo productivo el invertido en las labores complementarias de una eficiente ejecución del trabajo encomendado.

d) En el caso de que un trabajador con incentivo habitual fuese destinado, por pura conveniencia de la Empresa, a labores que se realicen a jornal, si los días trabajados bajo este último régimen excedieran de tres al mes, se liquidarán a razón del jornal promedio obtenido por destajo en el mes de calendario inmediatamente anterior.

Cuando los días trabajados a jornal no excedieran de tres en el mes, se liquidarán a razón del jornal base más el 25 por 100.

e) Cuando el traslado se deba a causa de fuerza mayor, se liquidará jornal base, sea cualquiera el número de días trabajados por esta causa.

f) Si el trabajador destajista es trasladado a otras labores a destajo, su remuneración será la que corresponda a su nuevo trabajo.

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

h) A aquellos trabajadores encuadrados en una Brigada de Salvamento que tengan la categoría de trabajadores con incentivo habitual se les concederá el derecho al promedio en la forma prevista para su cálculo y para tales categorías durante el tiempo que presten servicio en la Brigada. La Empresa no está obligada a mantener las gratificaciones, pluses y demás emolumentos de carácter extraordinario que los trabajadores hubieren podido percibir durante su adscripción a la Brigada, una vez que éstos se hayan reintegrado a su trabajo habitual.

i) No tendrán derecho a los mínimos previstos en el régimen de trabajo por incentivo aquellos trabajadores que infrinjan las instrucciones recibidas, sean apercibidos de la mala ejecución de los trabajos, los comiencen o abandonen fuera de la hora señalada y disminuyan deliberadamente o por causas a ellos imputables los rendimientos mínimos previstos al establecerse las correspondientes tarifas.

j) Todos los trabajadores están obligados a aceptar cronometraciones y estudios técnicos sobre su trabajo personal al objeto de que las Empresas puedan estudiar debidamente nuevos sistemas de trabajos o de producción. Durante los cronometrajes el personal deberá desarrollar el rendimiento y esfuerzo normal en la labor que realice.

k) Las Empresas, respetando los derechos adquiridos por los trabajadores, podrán verificar libremente dentro de ellos aquellos acoplamientos del personal en cuanto fuera posible dentro del mismo subgrupo minero, que exija o aconseje el establecimiento de una científica y técnica organización del trabajo o la extensión del régimen con incentivo.

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

m) Las Empresas procurarán, en un plazo que terminará el 31 de diciembre, realizar todos los estudios conducentes a la extensión del régimen de incentivo.

Estos estudios se realizarán por el personal técnico de las minas y las tarifas se comunicarán al Jurado de Empresa.

En ningún caso el cambio de modalidad de retribución puede llevar anejo un aumento del precio de coste. Tendrá que tenerse en cuenta que en algunos casos la implantación del trabajo con incentivo, sea del tipo habitual o transitorio, se podrá hacer a cambio de introducir maquinaria, debiendo valorarse ésta, consecuentemente, en lo que pueda representar en la disminución del esfuerzo del trabajador al fijar las tarifas correspondientes.

n) En el plazo señalado de seis meses la Empresa procurará organizar sus trabajos de modo que se pueda lograr un aumento de productividad del personal que trabaje a jornal. Este aumento de productividad permitirá a la Empresa estu-

diar unas primas compensatorias del mayor esfuerzo que tendrá que hacer el productor. En ningún caso el aumento de primas puede significar un aumento en los precios de coste de la explotación.

n) Al personal obrero del interior o exterior de la mina que por la naturaleza de la labor realizada no pueda ser retribuido con un verdadero régimen de incentivo, de acuerdo con las normas que anteceden, se le pagará una prima transitoria equivalente al 15 por 100 del salario base de la respectiva categoría profesional. El importe de esta prima podrá ser absorbido por la Empresa con las cantidades que por cualquier concepto de retribución o bonificación voluntaria vengán abonando sobre los salarios base reglamentarios y también mediante la implantación de métodos de mecanización, agrupaciones de personal, formación de grupos, movilización de productores u otras formas tendentes a la mayor eficacia de las respectivas funciones.

Las cantidades que importe dicha prima del 15 por 100 serán percibidas por los productores al ultimarse los estudios y trabajos para la implantación y extensión del régimen de incentivo previsto en esta misma cláusula o, como plazo máximo, el 31 de diciembre próximo.

Las cantidades que los trabajadores perciban por tal concepto no serán computables para seguros sociales ni para el fondo del plus familiar; pero se computarán para Montepíos y Mutualidades.

Cuando el personal que perciba esta prima pase a disfrutar de uno de los sistemas de incentivo previstos en esta norma dejará de percibirla.

ñ) No se podrá obligar a la Empresa en ningún caso a realizar modificaciones en sus sistema de retribución, bien por incentivo o primas, mientras no se demuestre claramente que el citado cambio no implica ningún aumento en el precio de coste del trabajo en cuestión.

o) Razones de seguridad podrán impedir en todo momento cambios de modalidad de retribución si, a juicio de la dirección técnica de la Empresa, pudieran aumentar los peligros de accidentes.

Cuarta. *Antigüedad*.—La actual limitación respecto de los quinquenios queda derogada, reconociéndose a cada productor seis quinquenios regulados, de acuerdo con las normas de cómputo establecidas en la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Minas de Carbón, sin que en ningún caso su efectividad económica pueda tener carácter retroactivo.

Quinta. *Trabajos en agua*.—En los casos en que el artículo 50 de la Reglamentación Nacional de Minas de Carbón limita la jornada de trabajo en cinco horas, se entenderá que cuarenta minutos de trabajo en dichas condiciones equivalen a una hora de labor normal, siempre que dichos trabajos sean de duración inferior a las citadas cinco horas.

En las labores que se realicen en las circunstancias anteriormente mencionadas habrá de reajustarse el destajo o incentivo existente a fin de que el trabajador, si no estuviere ello previsto con anterioridad, perciba dentro de la jornada reducida el mismo beneficio que obtendría dentro de la jornada normal en trabajos sin agua.

Sexta. *Personal de capacidad disminuida*.—Las Empresas procurarán, dentro de los límites previstos en el artículo 84 de la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Minas de Carbón, acoplar el mayor número posible de productores de capacidad disminuida en trabajos y categorías adecuados a sus condiciones físicas e intelectuales, procurando recoger al efecto las sugerencias e indicaciones del respectivo Jurado de Empresa, sin que esta medida alcance a aquel personal en edad susceptible de jubilación.

Séptima. *Premio de vacaciones*.—Se establece para el personal que a continuación se expresará un premio o complemento de las vacaciones anuales retribuidas, abonables siempre a razón del jornal base y antigüedad:

a) Los obreros del interior y del exterior de la mina, desde la fecha de vencimiento de su segundo quinquenio, incrementarán las vacaciones anuales con un día más por cada año de servicios que exceda de diez, sin que por tal motivo el premio o complemento vacacional pueda exceder en total de cinco días.

b) No obstante lo expresado en el apartado anterior, por cada día de falta injustificada al trabajo o por cada sanción grave o muy grave, perderá el trabajador un día del premio o complemento de vacación.

Las cantidades devengadas por tal concepto solo serán computables para Montepío o Mutualidad y no para seguros sociales y plus familiar.

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

El premio o complemento de vacaciones se regirá, en lo no previsto, por las disposiciones reguladoras de los descansos anuales de la minería del carbón.

Octava. *Premio de permanencia*.—Todo el personal afectado por las presentes normas percibirá un premio de permanencia consistente en el abono de una gratificación ocho días de salario base y antigüedad, devengable el día 1 de mayo de cada año, fiesta de San José Artesano.

Para la percepción de dicho premio será condición indispensable que el beneficiario haya permanecido en la plantilla de la Empresa durante los tres meses anteriores al día del devengo y prestando trabajo efectivo durante doscientos cincuenta y dos días en el año.

El productor de nuevo ingreso que no cumpla la condición de figurar en plantilla en los tres meses anteriores a 1 de mayo de cada año no percibirá el expresado premio, recibiendo proporcionalmente al número de días trabajados el que cumpliera aquella condición básica.

El premio de permanencia es absorbible con las gratificaciones que algunas Empresas vienen otorgando voluntariamente con ocasión de festividades o sin carácter directamente retributivo.

Tal premio no será computable para seguros sociales e incremento del fondo del plus familiar, aunque sí para Montepío y Mutualidad.

Se perderá el premio de permanencia por faltas injustificadas al trabajo o imposición de sanciones graves o muy graves que impidan la prestación efectiva de los días de trabajo previstos.

Novena. *Indemnización de vivienda para el personal empleado*.—Para aquellas Empresas que tengan establecida indemnización por vivienda se amplía su valor a doscientas pesetas mensuales.

Décima. *Suministro de carbón*.—Se modifican las cantidades de borrascos que recibe el personal obrero, que serán en el futuro:

440 kilogramos por mes durante los meses de noviembre a marzo.

300 kilogramos por mes en los restantes

Las Empresas que en la actualidad igualen o superen las cantidades anteriores no alterarán su actual suministro.

Undécima. *Jornada intensiva*.—Para el personal administrativo se establece la jornada intensiva de seis horas desde el 20 de junio al 10 de septiembre, ambos inclusive.

No obstante y cuando las circunstancias del trabajo lo exijan deberán realizar la jornada de ocho horas sin percibir por ello remuneración sobre la suya normal.

ANEXO II

ACUERDO DE APLICACION EN LA EMPRESA «CARBONIFERA DEL SUR, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—El presente acuerdo reglará a partir de su entrada en vigor las relaciones laborales de la Empresa «Carbonífera del Sur, S. A.», con sus trabajadores.

Art. 2.º *Ámbito personal*.—El acuerdo afecta a la totalidad de técnicos, administrativos, subalternos y obreros de la indicada Empresa, cualquiera que fuese su cometido, quedando unificados a todos los efectos en las mejores condiciones reglamentarias. Afectará asimismo a todo el personal que ingrese durante su vigencia en la Empresa.

Art. 3.º *Vigencia*.—El presente Convenio empezará a regir en 1 de agosto de 1962 y tendrá una duración de un año. Sus efectos económicos se empezarán a contar en 1 de junio de 1962 y el Convenio finalizará en 20 de julio de 1963.

Se entenderá prorrogado de año en año, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado en forma, con tres meses de antelación, por lo menos, a su término o al de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4.º *Compensación y ejecución de cotizaciones*.—Las mejoras económicas del Convenio serán absorbibles o compensables con las mejoras económicas que pudieran establecerse por disposición legal.

Las mejoras económicas que se establecen quedan exentas de cotización por seguros sociales y Mutualidad Laboral, no

computándose tampoco a efectos de constitución del fondo para el plus familiar.

Art. 5.º *Repercusión en precios.*—El conjunto de las disposiciones de este Convenio, así como cada una de ellas en particular, no traerá como consecuencia la elevación de precios en los productos de la Empresa, aun a pesar de que alguna de las cláusulas económicas pueda implicar aumento de costes parciales para la misma.

CAPITULO II

RÉGIMEN DE TRABAJO

Art. 6.º *Jornada intensiva.*—La jornada de trabajo será la normal en la actualidad; sin embargo, la jornada de trabajo de los empleados administrativos será de seis horas continuadas desde el día 18 de junio al 8 de septiembre, ambos inclusive. No obstante, durante dicho periodo, la Empresa, para circunstancias especiales que así lo justifiquen, se reserva la facultad de exigir, sin retribución alguna por su parte la prestación de la jornada normal de trabajo de todo o parte del personal indicado.

CAPITULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 7.º *Fondo global de la Empresa.*—Para conciliar la necesidad de la Empresa de aminorar las pérdidas previstas durante la vigencia del acuerdo, que coincide con el segundo año del periodo inicial transitorio de su vida social, con la necesidad y deseo de mejorar las condiciones económicas del personal de su plantilla, se crea el fondo global de la Empresa, repartible en iguales partes entre todos los elementos que integran aquélla. Para su constitución, la Empresa cede al fondo, en beneficio del personal, el total importe de la cantidad a que ascienda la reducción de la pérdida prevista durante la vigencia del acuerdo, pensando que dicha reducción es incrementable de modo progresivo si de una parte se acentúa la atención de la labor, la regularidad en la asistencia y la mejor y más cuidada aplicación de los medios de trabajo y de otra se da rápida efectividad a los planes de organización y racionalización de trabajo hoy en estudio.

La activa y eficiente colaboración de todo el personal de la Empresa es, pues, requisito indispensable para el logro del fin común, el mayor rendimiento de la explotación y la más amplia efectividad de las mejoras económicas que este acuerdo contiene.

La constitución y distribución del fondo se ajustará a las siguientes bases:

Primera. El fondo se constituirá, por una parte, por la cantidad de 130.000 pesetas que, mensual y voluntariamente, aportará la Empresa y, por otra, por la economía que representará el ahorro en todo gasto innecesario o aumento de productividad que aporte el personal. Si el ahorro que se prevé por estos dos últimos conceptos fuese negativo, la Empresa queda facultada para absorberlo en su entrega voluntaria. Se tomará como base para el citado ahorro la media de los meses de enero o abril, ambos inclusive, de 1962.

Estas mejoras serán calculadas mensualmente en función de los datos económicos y técnicos del periodo, determinando el señor Presidente-Gerente o persona en quien delegue, la cantidad a dotar al fondo mencionado.

Segunda. El fondo se distribuirá mensualmente y por partes iguales entre todo el personal de la plantilla. No se computarán más que días laborables.

Tercera. El empleado o trabajador que por causa de enfermedad o accidente falte al trabajo perderá la parte correspondiente a los días no trabajados. No obstante, deberán requerir certificación de los servicios médicos de la Empresa para justificar las citadas ausencias; caso contrario los seis días primeros se considerarán como falta voluntaria e incurso en las penalidades que se señalan a continuación:

- Por una falta, tres días de descuento.
- Por dos faltas, cinco días de descuento.
- Por tres faltas, diez días de descuento.
- Por cuatro faltas, dieciocho días de descuento.
- Por cinco faltas, treinta y cinco días de descuento.
- Por seis faltas en adelante, el trimestre.

Se exceptúan de dichas penalidades los casos de licencia por enfermedad grave de familiares, por las licencias que regulan los artículos 85 y 86 de la Reglamentación, vacaciones, per-

misos para exámenes concedidos al amparo de la Orden de 16 de marzo de 1945, para cumplir con el mínimo de escolaridad exigible en determinados estudios, por accidente de trabajo que produzca fractura de hueso o cualquier otro pronóstico grave o muy grave o que requieran hospitalización, perderá solamente la parte que corresponda a los días que permanezca de baja.

Las ausencias en el trimestre se acumularán, excepto las causadas por enfermedad continuada de seis o más días.

Si las ausencias por enfermedad del trabajador duraran seis o más días y correspondieran sin solución de continuidad a dos trimestres consecutivos, se considerarían como una sola enfermedad. Si por el contrario, la duración es menor, se aplicarán por separado las penalidades en los dos trimestres.

Las ausencias producidas por asistencia a cursos, exámenes, cursillos de formación profesional y demás actos de servicio, con carácter inexcusable para el personal con cargos sindicales electivos, tendrán, a estos efectos, la consideración de comisión de servicio y, por consiguiente, no producirán penalización ni pérdida alguna.

Cuarta. El personal que ingrese o cese en el transcurso de un trimestre o del año, según los casos, tendrá derecho a percibir la parte proporcional correspondiente, salvo que su baja motivada por despido o por no avisar a la Empresa de su cese por voluntad propia en el plazo reglamentario.

Quinta. Las cantidades que como consecuencia de las normas anteriormente señaladas dejen de percibir los trabajadores quedarán en beneficio de los restantes trabajadores adscritos al fondo.

Sexta. La cantidad repartida no se computará a ningún efecto (aumentos periódicos, plus familiar, Mutualismo Laboral, accidentes, seguros sociales, horas extraordinarias etc.).

Septima. Para la distribución del fondo habrá una Comisión encargada de efectuarlo y contra sus acuerdos podrá recurrirse ante el pleno del Jurado de Empresa. La Comisión estará integrada por los miembros del Jurado que en las normas correspondientes se fijen y serán presididos por un representante de la Empresa.

Octava. La Empresa, previo informe del Jurado, podrá dictar para el fondo las normas pertinentes desarrollando las presentes bases.

Art. 8.º *Plus de antigüedad.*—La actual limitación respecto de los quinquenios queda derogada, ampliándose hasta cinco el número de los mismos, con efecto a partir de la fecha de computo establecida en la Reglamentación Nacional de Trabajo para las Minas de Carbón.

Art. 9.º *Pluses extraordinarios de 15 de julio y Navidad.*—Las gratificaciones extraordinarias de 15 de julio y Navidad se ampliarán a trece días, tanto para el personal obrero del interior como del exterior.

Art. 10.º *Plus extrasalarial de carácter especial.*—Con motivo de la festividad de San José Artesano se concede un premio especial de 1.000 pesetas, pagable el 30 de abril, a todo el personal presente en nómina afectado por este acuerdo.

El personal de nuevo ingreso percibirá la parte proporcional del premio correspondiente al número de días trabajados en el año anterior.

El importe del premio se reducirá en un 10 por 100 por cada falta injustificada al trabajo, en un 30 por 100 por cada falta grave y en un 40 por 100 por cada falta muy grave. Las cantidades no percibidas por estas causas vendrán a incrementar el fondo global de la Empresa.

CAPITULO IV

PRESTACIONES SOCIALES

Art. 11. *Prestación de carbones.*—El personal obrero que venga percibiendo mensualmente 130 kilogramos de galletilla de antracita, podrá optar, a partir de la vigencia del presente acuerdo, entre 220 kilos mensuales de carbón de aquella clase o 300 kilos mensuales de granicilla de antracita.

Art. 12. *Prestación en viviendas.*—Al personal administrativo que goza en la actualidad de indemnización por vivienda, se fija en 200 pesetas mensuales a partir de la entrada en vigor de este acuerdo.

ANEXO III

Artículo único.—La Empresa «Minas de la Reunión» aportará todos los meses la cantidad de 500.000 pesetas para distribuir entre sus trabajadores en proporción a los jornales devengados durante el mes por cada uno de ellos.