

circunstancias prevenidas en los artículos 1.º, 4.º y 11 del Reglamento de 21 de septiembre de 1960, en cuanto se han justificado servicios laborales prestados con carácter ejemplar y una conducta digna de encomio en el desempeño de los deberes que impone el ejercicio de una profesión útil habitualmente ejercida;

Visto el referido Reglamento de 21 de septiembre de 1960.

Este Ministerio, de conformidad con el dictamen de la mencionada Junta Consultiva y a propuesta de la Sección Central de Recursos y Recompensas, ha acordado conceder a doña Aquilina García López la Medalla «Al Mérito en el Trabajo», en su categoría de Bronce.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 30 de abril de 1964.

ROMEO GORRIA

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de aplicación a todos los centros de trabajo de la Empresa «Compañía Minera de Sierra Menera, S. A.», minas, ferrocarril de Ojos Negros a Sagunto y servicios complementarios.

Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de aplicación a todos los centros de trabajo de la Empresa «Compañía Minera de Sierra Menera, S. A.», minas, ferrocarril de Ojos Negros a Sagunto y servicios complementarios, en las provincias de Valencia, Castellón, Teruel y Guadalajara, y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical ha remitido el texto de dicho Convenio con informe favorable;

Resultando que solicitado informe de la Dirección General de Previsión, lo ha emitido expresando que no existe en el texto del Convenio ningún precepto que se oponga a la legislación vigente sobre seguridad social;

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

Resultando 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 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, modificado por Orden de 24 de enero de 1959;

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 del mismo año, y no concurriendo causa alguna de ineficacia de las que se relacionan en el artículo 20 de dicho Reglamento, procede su aprobación, que se comunicará a la Organización Sindical al propio tiempo que se disponga su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley citada de 24 de abril de 1958 y en los artículos 19 y 25 de su Reglamento, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962;

Considerando que en el artículo cuarto se contiene declaración de que el Convenio no tendrá repercusión en los precios de los minerales objeto de la actividad de la Empresa, por lo que no ha lugar a la tramitación especial a que se refieren los artículos 17 y 18 del Reglamento de 22 de julio de 1958;

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 Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de aplicación a todos los centros de trabajo de la Empresa «Compañía Minera de Sierra Menera, Sociedad Anónima», minas, ferrocarril de Ojos Negros a Sagunto y servicios complementarios, en las provincias de Valencia, Castellón, Teruel y Guadalajara.

Segundo.—Comunicar esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que, con arreglo al artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, por tratarse de resolución aprobatoria no hay recurso contra la misma en la vía administrativa.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que digo a V. S. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 8 de mayo de 1964.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

REVISION DEL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL ESTIPULADO EL 7 DE FEBRERO DE 1962 Y APROBADO POR RESOLUCION DE LA DIRECCION GENERAL DE ORDENACION DEL TRABAJO DE FECHA 7 DE MARZO DEL MISMO AÑO, POR LA EMPRESA «COMPANIA 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 28 de febrero de 1964, acordándose las siguientes cláusulas, de conformidad con las normas establecidas en el apartado cuarto del artículo sexto 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, ferrocarriles y servicios complementarios.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio se establece por un periodo de un año, con entrada en vigor y efectos económicos a partir del día 1 de marzo de 1964, 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 trabaje a control, según estos nuevos sistemas, el salario de calificación más el 10 por 100 del mismo, respetándose todos aquéllos que perciban una garantía superior o condiciones más beneficiosas.

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.

El personal de nuevo ingreso y los productores que hasta ahora estaban excluidos del Convenio disfrutará de la garantía del 10 por 100.

Art. 6.º Los productores que vinieron trabajando mediante sistema de incentivos con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio que se revisa 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, hasta tanto sean sometidos a los nuevos sistemas de trabajo, siempre que mantengan el ritmo normal que corresponde a aquellas percepciones.

Art. 7.º Con carácter personal, a todo productor que viniera trabajando con incentivo con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio, aprobado en 7 de marzo de 1962, la Empresa valorará su tarea con los nuevos métodos de productividad implantados, de forma que con el mismo esfuerzo reciba, cuando menos, las mismas cantidades que venían percibiendo, calculadas según el promedio de los últimos seis meses anteriores a la fecha del citado Convenio.

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 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, de conformidad con la tabla que figura como 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 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 (tiempo empleado, ritmo de ejecución o actividad y descanso necesario), se llegue a fijar, en unidades de 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; teniendo en cuenta el reposo compensador de su esfuerzo por un obrero capacitado y adaptado al puesto que trabaje a 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 la cifra resultante de dividir la totalidad de puntos o unidades de medida correspondientes 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 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 esta 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 al 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 los 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-máquinas, 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 o persona que la Empresa designe 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 asignada 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.*—Se considerará actividad base a la que corresponde al 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 prima, por los que se percibirá el incentivo prima, la diferencia positiva resultante de deducir de la valoración del trabajo, en la forma prevista en el artículo 23, los puntos correspondientes a la actividad base.

Art. 25. *Actividades medias.*—La Empresa procurará poner a su personal en las condiciones suficientes para que los productores puedan trabajar a 70 puntos 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 óptima o «standard» para los

puestos de trabajo que, con motivo del desarrollo de un programa de producción previamente establecido, lo precisan.

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 revisadas cuando varíen las circunstancias que concurren en su valoración, tales como:

- Mecanización.
- Cambio de método operativo.
- 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 provisoriamente el sustentado por 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. El salario correspondiente a cada categoría profesional será el que, según grado, figura en la tabla que se recoge 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, eliminándose los mínimos legales garantizados, por el hecho de trabajador con esta modalidad.

Las percepciones de cada obrero o empleado en concepto de primas, en función de la actividad, serán las que figuran en el siguiente cuadro:

| Actividad | Pesetas de prima en % del jornal o sueldo de calificación | |
|-----------|---|------------------------------|
| | Obreros — Porcentaje | Empleados — Porcentaje |
| 60 | 0,00 | 0 |
| 65 | 16,25 | 10 |
| 70 | 32,50 | 20 |
| 75 | 48,75 | 30 |
| 80 | 65,00 | 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 el cual percibirán la retribución promedia 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 actividad medaa (media de las actividades con el periodo) inferior a 60 puntos por hora, y haya transcurrido el periodo de adaptación, aparte de las sanciones disciplinarias que por su comportamiento diere lugar, se establece que, como el salario de calificación es el salario a 60 puntos hora, dichos productores no tendrán derecho más que a la 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:

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) 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.

A los solos efectos del pago de estas cuatro gratificaciones, se estimará como salario-base y antigüedad el mismo que se tuvo en cuenta para el pago de dichos beneficios durante el año 1963.

Art. 35. En el caso de que no se alcanzaran los mínimos señalados en cada uno de los dos semestres, regirán las mismas condiciones que venían observándose hasta la vigencia del Convenio de 7 de marzo de 1962. 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.

En los supuestos que este artículo contempla, deberá tenerse en cuenta el salario mínimo establecido por el Decreto 55/1963.

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 1 de marzo de 1962 quedó suprimido el límite de los cinco quinquenios y modificada 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, 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 aquel 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 o ininterrumpidamente en la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado. También se estimarán los servicios prestados en el periodo 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 cambio 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 sobre el nuevo sueldo de calificación.

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.

d) *Valoración.*—Para actualizar la antigüedad en los obreros, se calculará el 5 por 100 sobre el salario de calificación. En cuanto a los empleados (técnicos y administrativos) y subalternos, los quinquenios que actualmente disfrutaban se incrementarán con un 60 por 100 de los mismos. Los efectos económicos serán a partir de 1 de marzo de 1964.

Art. 38. *Trabajos nocturnos.*—Los guardas y el personal de diversos talleres y de talleres de depósito y de recorrido y encendadores, 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 legales, 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 incluidos en este suplemento de retribución todos aquellos trabajos habitualmente efectuados en jornada diurna y que hubieran de realizarse obligatoriamente en este periodo 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 oficina técnica 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 ha de percibir por cada uno de los conceptos que en el mismo se especifican será en lo sucesivo de dieciocho 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 periodo de vacaciones de quince días

naturales. A los productores a quienes corresponda reglamentariamente periodos superiores de vacaciones, les serán respetados.

b) *Cómputo de tiempo.*—A efectos de computar el periodo de vacaciones, debe considerarse como trabajado en la Empresa el tiempo de baja sufrido por accidente de trabajo y los periodos 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 periodo 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 exceptuadas de la anterior medida las 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 exclusión alguna.

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.

En tanto no recaiga y sea firme la oportuna resolución del Ministerio de Trabajo en los recursos interpuestos ante el mismo sobre esta materia por Empresas y productores, las horas que excedan de ocho continuarán liquidándose 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 de la publicación de este Convenio, podrá jubilarse en el plazo de dos meses después de cumplida dicha 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 periodo 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 servicios 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 aquella superada.

Art. 49. *Ropa de trabajo.*—La Empresa se ocupará de la renovación de la ropa de trabajo y otros elementos de uso personal a base de una inversión máxima de 300 pesetas por productor, durante la vigencia del presente Convenio, respetándose las condiciones más beneficiosas establecidas.

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

GRATIFICACIONES ESPECIALES DE CONVENIO

Art. 53. Se abonará a todo el personal que figure en nómina el último día de los meses de abril, junio, agosto, octubre y diciembre del corriente año 1964 una gratificación especial por Convenio de 1.000 pesetas por productor.

Asimismo al personal que figure en nómina el día 28 de febrero de 1965 se abonará otra gratificación de 500 pesetas si el mineral de hierro transportado durante el año 1964 ha alcanzado la cifra de 450.000 toneladas, elevándose dicha gratificación a 1.000 pesetas si dicha cifra alcanza 500.000 toneladas. No procediendo abono alguno si el transporte de mineral de hierro no excede las 450.000 toneladas.

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 300.000 toneladas anuales de mineral de hierro, 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 al 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 toneladas que excedan de 500.000 no serán computadas.

e) 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 5.º, 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 por el ferrocarril y servicios complementarios del puerto de Sagunto, constituida igual que la anterior.

Las Comisiones Mixtas que se establecen tendrán los siguientes cometidos:

a) La vigilancia y cumplimiento 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 durante 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 relativos a estos supuestos de los expertos y consultores que se estimen necesarios, y en relación con los asuntos técnicos que se debaten, 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 incrementará el fondo del Plus familiar.

B) En el supuesto de que legalmente se varien 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, aquélla se reserva 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.

Cuarta. Para conmemorar el día 1 de abril (25 Aniversario de la Paz) la Empresa concede a todo su personal una gratificación de idéntica cuantía a la otorgada con carácter voluntario y por una sola vez en el mes de marzo de 1963. Dicha gratificación se abonará simultáneamente al pago de la nómina del mes de abril.

Quinta. La clasificación del puesto de trabajo del personal técnico titulado que ahora se incorpora al Convenio Colectivo será objeto de normas especiales acordadas entre los interesados y la Empresa, oído el Jurado de Empresa.

CLÁUSULA DEROGATORIA

Quedan anulados los Convenios Colectivos suscritos en 3 de enero de 1959, 14 de febrero de 1961 y 7 de febrero de 1962, aprobados por la Dirección General de Ordenación del Trabajo el 16 de marzo de 1959, 13 de abril de 1961 y 7 de marzo de 1962, 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 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.

ANEXO NUMERO 1

TABLA DE CALIFICACION DE PUESTOS DE TRABAJO

| Grado | Ferrocarril | Minas |
|-------|-------------------------|-----------------------------|
| 4 | Mujer de limpieza. | Mujer de limpieza. |
| 5 | Guardesas. | Peón transporte gas-oil. |
| | Lampistero. | Guardagujas. |
| | Guardagujas. | Peón tamborista. |
| | Guardabarreras. | Enganchador. |
| | Peón de aguada. | Mulero. |
| | Portero. | Bombero. |
| | Peón de diversos. | Peón pie de plano. |
| | Ordenanza. | Peón trabajos varios. |
| | Taladrista. | Mozo de almacén. |
| | Peón de albañil. | Galguista cribas. |
| | Peón de vía. | Peón cabeza de plano. |
| | Guardafrenos. | Llavero. |
| | Cuarto de herramientas. | Peón parrilla. |
| | | Peón albañil y pintor. |
| | | Calzador. |
| | | Ayudante carpintero (mina). |

| Grado | Ferrocarril | Minas |
|-------|---|---|
| | | Peón de escombreras. Peón seleccionador. Peón caminero. Jardinero. Boquillero. Peón de tolvas. Ayudante forjador (mina). Guardafrenos. Peón vía general. Peón palancas. Peón vía y pistas. Peón pie excavadora. Peón telefonista. Maquinista de molino. Maquinista de compresor. |
| 6 | Peón descensor cargadero. Peón cabrestante cargadero. Peón cargadero vaciador. | Galguista exterior. Demuestrador. Guardas ordinarios. Enfermero. Mozo de Economato. Cajera de Economato. Galguista interior. Ayudante de calderero. Maquinista de locomotora de arrastre. Auxiliar de organización. Ayudante de forjador. Ayudante mecánico. Auxiliar administrativo. Ayudante de ajustador. Ayudante de excavadora. |
| 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 locomotora de arrastre. Auxiliar de organización. Ayudante de forjador. Ayudante mecánico. Auxiliar administrativo. Ayudante de ajustador. Ayudante de excavadora. |
| 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. Agente de recorrido. Agente de recorrido de primera. Maquinista excavadora. Almacenero. Pintor de segunda. Carpintero oficiales de segunda. Tubero de segunda. Jefe de estación (Sagunto y Ojos Negros). Electricista de segunda. Celador de líneas. Fogoneros. Jefe de estación (Puerto Escandón y Teruel). Tornero de segunda. Ajustador de segunda. Forjador de segunda. Calderero de segunda. Albañil de segunda. | Capataz peones varios. Jefe de tren. Capataces de vías y pistas. Carpintero de mina. Carbonero. Listero. Guarda jurado. Capataces de cribas. Capataz de molino. Analista. Capataz de vía general. Cabo de guardas. Pintores de segunda. Carpinteros de segunda. Fogonero. Ayudante barrenero. Tornero de segunda. Fontanero. |
| 9 | Agente de recorrido. Agente de recorrido de primera. Maquinista excavadora. Almacenero. Pintor de segunda. Carpintero oficiales de segunda. Tubero de segunda. Jefe de estación (Sagunto y Ojos Negros). Electricista de segunda. Celador de líneas. Fogoneros. Jefe de estación (Puerto Escandón y Teruel). Tornero de segunda. Ajustador de segunda. Forjador de segunda. Calderero de segunda. Albañil de segunda. | Capataces de cribas. Capataz de molino. Analista. Capataz de vía general. Cabo de guardas. Pintores de segunda. Carpinteros de segunda. Fogonero. Ayudante barrenero. Tornero de segunda. Fontanero. |
| 10 | Sopletista de primera. Tubero de primera. 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. | Oficial administrativo de segunda. Ajustador de primera. Carpintero de primera. Dumperista. Maquinista de locomotora de vapor. Albañil de primera. Técnico de organización de segunda. Barrenero. Chófer mecánico de segunda. Ajustador de primera. Forjador de primera. Calderero de primera. Mecánica mina. Electricista de mina. |
| 11 | | Electricista de mina. |

| Grado | Ferrocarril | Mínas | OBREROS | | EMPLEADOS | | |
|------------------------------------|---|------------------------------------|--------------------------|------------------------|-----------|----------------------|----|
| | | | Jornales | Horas extra-ordinarias | Sueldos | Hora extra-ordinaria | |
| 12 | Chófer mecánico. | Chófer mecánico de primera. | 54 | 12 | 1.750 | 14 | |
| | Sobrestante. | Oficial administrativo de primera. | 56 | 12 | 1.800 | 14 | |
| | Delineante de primera. | Encargado de Economato. | 58 | 13 | 1.850 | 14 | |
| | Administrativo de primera | | 60 | 13 | 1.900 | 15 | |
| | Encargado de encendidos de Ojos Negros. | | 62 | 13 | 1.950 | 15 | |
| | Técnico de organización de primera. | | 64 | 14 | 2.000 | 15 | |
| | 13 | Capataz encargado de diversos. | Técnico de organización. | 66 | 14 | 2.050 | 16 |
| | | Oficial de primera calderero. | Topógrafo de primera. | 68 | 15 | 2.100 | 16 |
| | | Oficial de primera ajustador. | | 70 | 15 | 2.150 | 16 |
| | | Jefe de equipo. | | 72 | 16 | 2.200 | 17 |
| | | Encargado de embarcadero. | | 74 | 16 | 2.250 | 17 |
| | | Encargado de depósito de Teruel. | | 76 | 16 | 2.300 | 17 |
| Maestro taller de tolvas. | | | 78 | 17 | 2.350 | 18 | |
| Jefe de Negociado. | | | 80 | 17 | 2.400 | 18 | |
| Jefe de Almacén. | | Jefe de Negociado. | 82 | 18 | 2.450 | 19 | |
| Encargado de garaje. | | | 84 | 18 | 2.500 | 19 | |
| Maestro taller locomotora. | | | 86 | 19 | 2.550 | 19 | |
| Encargado de carpintería. | | Mecánico Jefe de mina. | 88 | 19 | 2.600 | 20 | |
| Encargado de recorrido de Sagunto. | Encargado de Sección. | 90 | 19 | 2.650 | 20 | | |
| 14 | Maestro de escuela. | | 92 | 20 | 2.700 | 21 | |
| | Inspector de locomotoras. | | 94 | 20 | 2.750 | 21 | |
| | Jefe taller eléctrica. | | 96 | 21 | 2.800 | 21 | |
| | Jefe Vías y Obras. | Jefe taller Ojos Negros. | 98 | 21 | 2.850 | 22 | |
| | Jefe de Tracción. | | | | 2.900 | 22 | |
| | Jefe Movimiento. | | | | 2.950 | 23 | |
| | | | | | 3.000 | 23 | |
| | | | | | 3.050 | 24 | |
| | | | | | 3.100 | 24 | |
| | | | | | 3.150 | 25 | |
| | | | | | 3.200 | 25 | |
| | | | | | 3.250 | 26 | |
| 15 | | | | 3.300 | 26 | | |
| 16 | | | | 3.350 | 27 | | |
| 17 | | | | 3.400 | 27 | | |
| 18 | | | | 3.450 | 28 | | |
| 19 | | | | 3.500 | 28 | | |
| 20 | | | | | | | |
| 21 | Jefe Talleres (A. I.). | | | | | | |

| OBREROS | | EMPLEADOS | |
|----------|------------------------|-----------|----------------------|
| Jornales | Horas extra-ordinarias | Sueldos | Hora extra-ordinaria |
| 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 |

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

ANEXO NUMERO 2

TABLA DE SALARIOS

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

ANEXO NUMERO 3

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

| OBREROS | | EMPLEADOS | |
|----------|------------------------|-----------|----------------------|
| Jornales | Horas extra-ordinarias | Sueldos | Hora extra-ordinaria |
| 50 | 11 | 1.650 | 13 |
| 52 | 11 | 1.700 | 13 |

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 Previsión por la que se aprueba el Reglamento de la Entidad «Fondo de Previsión Social de Astilleros y Talleres del Noroeste, S. A.», domiciliada en Perlió-Fene (La Coruña).

Visto el Reglamento de la Entidad denominada «Fondo de Previsión Social de Astilleros y Talleres del Noroeste, S. A.», con domicilio en Perlió-Fene (La Coruña);

Habida cuenta de que su organización y funcionamiento, así como los fines que se propone llevar a cabo revisten la naturaleza y el carácter de previsión social;

Que las normas de la referida Entidad reúnen los requisitos exigidos por la Ley de 6 de diciembre de 1941 y su Reglamento de 26 de mayo de 1943 para la constitución y funcionamiento de esta clase de asociaciones, y que, además, se han cumplido los trámites que para la aprobación de los estatutos y reglamentos de las entidades de previsión social señalan la Ley y Reglamento citados;

Esta Dirección General ha tenido a bien acordar la aprobación del Reglamento por que habrá de regirse la Entidad denominada «Fondo de Previsión Social de Astilleros y Talleres del Noroeste, S. A.», con domicilio social en Perlió-Fene (La Coruña), y su inscripción en el Registro Oficial de Entidades de Previsión Social con el número 2.821.

Lo que digo a V. S. a los efectos procedentes.

Dios guarde a V. S.

Madrid, 20 de abril de 1964.—El Director general, por delegación, Joaquín Fernández Castañeda.

Sr. Presidente del «Fondo de Previsión Social de Astilleros y Talleres del Noroeste, S. A.»—Perlió-Fene (La Coruña).

RESOLUCION de la Dirección General de Previsión por la que se aprueban los Estatutos de la entidad «Hermandad para Obreros de la Sociedad Anónima Cros», domiciliada en Palma de Mallorca (Baleares).

Vistos los Estatutos de la entidad denominada «Hermandad para Obreros de la Sociedad Anónima Cros», con domicilio en Palma de Mallorca (Baleares); y