

Segundo.—Sin perjuicio de los exámenes de fin de carrera aludidos en el anterior apartado, se autoriza a los Directores de las Escuelas de Comercio para ordenar la celebración de una convocatoria extraordinaria en el mes de febrero próximo para los alumnos del Grado Profesional.

Tercero.—A dicha convocatoria podrán concurrir:

a) Los alumnos oficiales y libres que tengan pendiente de aprobación, como repetidores el número de asignaturas de un curso que, sin comprender la totalidad del mismo, se determine por la Dirección de cada Centro.

b) Aquellos a quienes falten un máximo de tres asignaturas para finalizar Grado (no computándose a estos efectos las de Religión, Formación del Espíritu Nacional y Educación Física) y que no concurren a la convocatoria de enero.

Cuarto.—Será de aplicación a la presente convocatoria la matrícula oficial verificada en su caso. Los alumnos que deseen concurrir a la misma lo solicitarán del Director del Centro respectivo desde el día 21 al 31 de enero, ambos inclusive. Dentro de dicho plazo habrán de formalizarla los alumnos libres.

Dicha matrícula tendrá validez, asimismo, para la convocatoria de junio. En caso de utilizarse también la extraordinaria de septiembre se abonarán nuevos derechos de matrícula por ésta.

Si algún alumno se hubiere matriculado para la convocatoria de enero, podrá optar por concurrir a ella o a la de febrero, debiendo en este último caso participarlo así a la Secretaría de la Escuela dentro del mismo plazo. Será de aplicación la matrícula efectuada y en las mismas condiciones del párrafo anterior.

Quinto.—Los exámenes se celebrarán en el mes de febrero y en las mismas fechas que, con antelación necesaria, se fijan por las Direcciones de los Centros.

Sexto.—Los alumnos oficiales que completen curso en esta convocatoria podrán—en su caso—formalizar matrícula del siguiente por enseñanza libre, dentro de los plazos reglamentarios.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 10 de diciembre de 1970. —P. D., el Director general de Enseñanza Media y Profesional, Angeles Galino.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Media y Profesional

## MINISTERIO DE TRABAJO

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «Compañía Minera de Sierra Menera, S. A.»**

Ilmo. Sr.: Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la «Compañía Minera de Sierra Menera, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, suscrito el 8 de septiembre de 1970;

Resultando que por la Secretaría General de la Organización Sindical se elevó en 17 de noviembre de 1970 a esta Dirección General de Trabajo el texto del referido Convenio, haciéndose constar de modo expreso que las normas del Convenio no tendrán repercusión alguna en los precios;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado en el Convenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y en el artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1953;

Considerando que se han cumplido en la tramitación del Convenio los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las causas de ineficacia a que alude el artículo 20 del Reglamento para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales y siendo conformes las condiciones económicas pactadas a lo prevenido en el Decreto-ley 22/1969, de 8 de diciembre;

Esta Dirección General resuelve:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la «Compañía Minera de Sierra Menera, S. A.»

2.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» con arreglo a lo preceptuado en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

3.º Significar que contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según el artículo 23 del citado Reglamento y Orden de 19 de noviembre de 1952.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 1 de diciembre de 1970.—El Director general, Vicente Toro Ortí.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

## CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE LA «COMPANIA MINERA DE SIERRA MENERA, S. A.» Y SUS PRODUCTORES

### DISPOSICIONES GENERALES

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 Convenio presente afecta a la totalidad de los administrativos, técnicos, subalternos y obreros de la «Compañía Minera de Sierra Menera, S. A.», excepto a los Ingenieros, Licenciados y Jefes superiores, que se hallan excluidos por propia, libre y expresa voluntad, manifestada con criterio unánime.

Art. 3.º *Ámbito temporal. Vigencia*.—Este Convenio tendrá vigencia de dos años. El inicio de dicha vigencia, una vez aprobado, se retrotraerá al 1 de julio de 1970, venciendo, por tanto, el día 30 de junio de 1972. Todas las cláusulas no económicas y los plazos correspondientes empezarán a regir y contarse desde el día de la aprobación, sin que ello implique variación de la fecha de vencimiento.

Art. 4.º *Causas de revisión dentro del periodo de vigencia*. Será causa suficiente para que la representación social pueda pedir la revisión del presente Convenio el hecho de que por disposiciones legales de cualquier índole o rango se establezcan mejoras que afecten a los productores de la Empresa, y que al ser absorbidas por la misma motiven la anulación de la totalidad de los beneficios establecidos por el presente Convenio.

Art. 5.º *Prórroga*.—El presente Convenio se prorrogará por periodos de un año, a partir de su caducidad, de no existir solicitud y previo de cualquiera de las partes contratantes con tres meses de antelación a la fecha de caducidad mencionada.

Art. 6.º *Comisión Mixta de control y vigilancia*.

Primera.—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, por el ferrocarril y servicios complementarios del puerto de Sagunto, constituida igual que la anterior.

Segunda.—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 métodos de trabajo que se establezcan durante el presente Convenio y cualquiera 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 anteriormente, con la opinión y explicación 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 éstos estén al servicio de la Empresa. Dicha Comisión actuará sin invadir en ningún momento el ámbito a que alcanzan las jurisdicciones previstas en las normas legales.

Art. 7.º *Absorción*.—Se respetarán aquellas situaciones personales que excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente «ad personam»; no obstante, nadie podrá acogerse parcialmente a los preceptos del Convenio.

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.

Art. 8.º *Repercusión en precios*.—El conjunto de las disposiciones del presente Convenio, así como cada una de ellas en particular, no traerán como consecuencia elevación de precios en el mineral.

Art. 9.º *Sistema de trabajo*.—La representación social acepta la continuación y vigencia de los actuales métodos y sistemas de productividad y control establecidos por la Empresa.

Art. 10. *Reglamento de Régimen Interior*.—Vigente el elevado por la Empresa a la Dirección General de Ordenación del Trabajo en 25 de octubre de 1961 durante la duración del presente Convenio la Empresa confeccionará o adaptará aquél, modificando las normas que reflejan las peculiaridades de la explotación, dando cuenta del mismo al Jurado de Empresa y elevándolo para su aprobación a la autoridad correspondiente.

## POLÍTICA SALARIAL

Art. 11. *Conceptos básicos de la política salarial.*—Se define como índice de calificación de puesto de trabajo, y se representa por la letra I en todo lo que sigue «el valor asignado en puntos de calificación al conjunto de las funciones específicas y necesarias para el correcto desempeño del cometido del puesto de trabajo de que se trate». En el presente Convenio se acuerda la división en grados de calificación que a continuación se definen, de acuerdo con los índices correspondientes a cada puesto de trabajo, correspondiendo un mismo sueldo de calificación a todos los productores contenidos en cada grado, y siendo los puestos de trabajo correspondientes a éstos los que se recogen y convienen en el anexo adjunto (número 1).

Art. 12. Se define como equivalente económico de retribución, y se representa por K, al «valor en pesetas asignado a cada punto de calificación, correspondiendo conceptualmente a su retribución horaria establecida a la actividad mínima exigible». El valor K es constante para toda la Empresa, y se fija para la vigencia del presente Convenio en

$$K = 0,09015 \text{ pesetas}$$

Art. 13. Se define como actividad mínima exigible a cualquier productor la de 60 puntos Bedaux/hora, de acuerdo con las valoraciones de trabajos vigentes en la Empresa.

Art. 14. De acuerdo con lo expuesto, se consideran homogéneos e idénticos, tanto conceptualmente como en valoración retributiva, todos los puntos de calificación que forman los índices correspondientes a cada puesto de trabajo. El salario de cada uno de ellos será, pues, exclusivamente función del valor del índice I.

En consecuencia, el salario horario valdrá para cualquier puesto de trabajo.

$$\text{Salario horario} = K \cdot I = 0,09015 \cdot I$$

Siendo I su índice de calificación convenido.

Art. 15. Se retribuirá en concepto de prima cualquier actividad que sobrepase el valor antes asignado como mínimo exigible (60 puntos Bedaux/hora), estableciendo un 45 por 100 de prima sobre el salario de calificación a la actividad considerada como óptima de 80 puntos Bedaux/hora y prima nula a la actividad mínima exigible antes mencionada. Las actividades intermedias se abonarán proporcionalmente a la Ley lineal establecida.

Art. 16. La retribución por salario de calificación se definirá por

$$S = K \cdot I \cdot H$$

Siendo H = las horas realmente trabajadas.

$$K = 0,09015$$

I = índice de calificación del puesto que se considere.

Establecida la jornada diaria en ocho horas, el salario diario de calificación valdrá:

$$S/\text{día} = 8 \cdot K \cdot I$$

Art. 17. La retribución por prima de productividad valdrá:

$$P = K \cdot I \cdot H \cdot \frac{A}{100}$$

Siendo A = tanto por ciento de prima obtenido en función de la actividad observada y de acuerdo con lo previsto en el artículo 15.

Análogamente, con H = 8 horas se obtendrá la prima diaria.

Art. 18. La retribución por antigüedad valdrá:

$$A = K \cdot I \cdot H \cdot \frac{a}{100}$$

Siendo a = tanto por ciento de antigüedad del titular del puesto de trabajo de que se trate, en función de los quinquenios que posea, y con la valoración de los mismos contenida en el artículo 44.

Art. 19. La retribución por domingos y festivos valdrá:

$$RDF = DF \cdot 8 \left( 1 + \frac{b}{100} \right) \cdot K \cdot I$$

Siendo DF = número de domingos y festivos del año.

RDF = retribución anual por el concepto indicado.

En consecuencia, cada día de dicha denominación se abonará como equivalente a ocho horas de trabajo a actividad mínima exigible.

Art. 20. La retribución por vacaciones valdrá:

$$V = v \cdot 8 \left( 1 + \frac{a}{100} + \frac{A}{100} \right) \cdot K \cdot I$$

Siendo V = retribución anual por el concepto indicado.

v = número de días laborables de vacaciones correspondiente al productor de que se trate, según lo convenido en el artículo 51.

A = actividad media del mencionado productor en los tres meses inmediatamente precedentes, transformada en porcentaje de prima, según lo prevenido en el artículo anterior.

Se abonará, pues, cada día laborable de vacación en las mismas condiciones medias a los trabajados en los tres meses de referencia. Los días festivos incluidos en el período de vacaciones se sujetarán y están incluidos en el artículo 19.

Art. 21. La retribución por pagas extraordinarias, establecidas éstas en dos pagas anuales de treinta días, según se acuerda en el presente Convenio, valdrá:

$$P. \text{ Ex.} = 230,8 \left( 1 + \frac{a}{100} \right) \cdot K \cdot I$$

$$P. \text{ Ex.} = 480 \left( 1 + \frac{a}{100} \right) \cdot K \cdot I$$

Siendo P. Ex. = retribución anual por el concepto indicado.

Se retribuirán, pues, con el mismo criterio de los domingos y festivos.

Art. 22. *Principio general.*—Habida cuenta de que el presente Convenio Colectivo Sindical se ha pretendido hacer abstracción de los conceptos salariales y su cuantía, atendiendo primordialmente la percepción global anual es por lo que, expresamente, se establece que, aún cuando algunos conceptos pudieran ser en cuantía inferiores a los mínimos legales, éstos están compensados en su totalidad con los que se pactan y, por tanto, el resto de los conceptos retributivos no relacionados en el articulado que precede, que incluimos dentro de la denominación (HE más OC = horas extras más otros conceptos), se pagarán de acuerdo con lo estipulado en los artículos que específicamente versen sobre ellos, siendo el espíritu del presente Convenio mantenerlos congelados y sin variación con respecto a su situación dimanante del Convenio anterior.

Art. 23. 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.

## PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DEL TRABAJO

Art. 24. Para obtener la cantidad de trabajo de cada puesto se miden las labores a realizar de forma que agrupados los elementos fundamentales (tiempo empleado, ritmo de ejecución o actividad y descanso necesario) se fije en unidades de tiempo la medida cuantitativa de cada operación.

Art. 25. *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 Bedaux, entendiéndose como tal la cantidad de trabajo útil desarrollado 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. 26. *Cantidad de trabajo.*—Se entenderá por cantidad de trabajo realizado en un puesto durante una tarea o tiempo determinado la suma de puntos correspondiente a la tarea o tareas ejecutadas en ese mismo tiempo valoradas en la forma prevista en los artículos precedentes.

Art. 27. *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. 28. *Actividad mínima normal.*—Se considerará como actividad mínima normal la obtención de 80 puntos Bedaux por hora de trabajo.

Art. 29. *Actividad óptima normal.*—Al objeto de limitar la actividad personal en una medida que no le suponga perjuicio físico, se considerará como actividad óptima normal 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 Bedaux 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 rebase 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. 30. *Actividades inferiores a las mínimas normales.*—Los rendimientos inferiores a la actividad mínima 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. 31. *Actividad 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. 32. *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 sesenta puntos por hora improductiva.

Art. 33. *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. 34. *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 32.

Art. 35. *Actividad base.*—Se considerará actividad base, a la que corresponde el jornal o sueldo de calificación, la obtenida de 60 puntos Bedaux por hora de la tarea o jornada.

Art. 36. *Puntos prima.*—Tendrán la consideración de puntos prima, por los que se percibirá el incentivo, la diferencia positiva resultante de deducir de la valoración del trabajo en la forma prevista en el artículo 34 los puntos correspondientes a la actividad base del artículo 35.

#### SATURACIONES INDIVIDUALES O COLECTIVAS

Art. 37. La Empresa procurará poner a su personal en las condiciones de máxima saturación compatibles con cada puesto de trabajo, al efecto de facilitar la consecución de primas lo más elevadas posible. Por su parte, los trabajadores manifiestan su buena disposición para desarrollar actividades altas en todos los trupos profesionales, con el fin de contribuir al incremento colectivo de la productividad.

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

Art. 38. *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 estándares para los puestos de trabajo que con motivo del desarrollo de un programa de producción previamente establecido lo precisen.

Art. 39. *Revisión del valor de la cantidad de trabajo.*—Los valores en puntos de trabajo establecidos para cada una de las diferentes tareas en la Empresa podrán ser revisados cuando varíen las circunstancias que concurrieron en su valoración, tal como:

- Mecanización.
- Cambio de método operatorio.
- Condiciones que influyan en el coeficiente de descenso 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 con el carácter más amplio posible a través del Jurado de Empresa. De no existir unanimidad de criterio se seguirá provisionalmente el sustentado por la Empresa, y los interesados podrán apelar a los Organismos laborales competentes.

#### RETRIBUCIONES DEL TRABAJO

Art. 40. El salario correspondiente a cada categoría profesional será el que según grado, figura en la tabla que recoge el anexo número 3, conservándose la jornada de trabajo actualmente establecida.

Art. 41. *Percepciones en concepto de primas.*—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 de calificación, eliminándose los mínimos legales garantizados por el hecho de trabajar por esta modalidad.

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

Actividad	Porcentaje
60	0
65	11,25
70	22,50
75	33,75
80	45

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. 42. *Prima por transporte de mineral.*—Se establece una prima por transporte de mineral abonable mensualmente a todos los productores incluidos en el presente Convenio, de acuerdo con el siguiente condicionado:

a) Empezará a abonarse para una producción mínima mensual de 56.000 toneladas métricas transportadas.

b) A partir de dicha cota, se calculará su cuantía mensual total de acuerdo con la expresión:

$$\text{Prm} = a + 5 \text{ Trm. más } 250.000$$

Siendo Prm = prima total mensual de transporte en pesetas.  
Trm = toneladas transportadas en el mes.

c) El valor de Prm se repartirá a partes iguales entre todos los productores comprendidos en el presente Convenio que figuren en la plantilla de la Empresa en el mes de que se trate.

Art. 43. *Gratificaciones extraordinarias.*—Se convienen y pactan dos gratificaciones extraordinarias abonables en las siguientes condiciones:

*Dieciocho de julio.*—Estará compuesta de treinta días del salario de calificación incrementada con la antigüedad correspondiente, según anexo número 3.

*Navidad.*—De idéntica cuantía y condiciones que la anterior.

Art. 44. *Antigüedad.*—Todo el personal afectado por este Convenio percibirá aumentos periódicos por tiempo de servicio equivalente al 5 por 100 de su salario de calificación por cada quinquenio, sin límite en el número de los mismos.

Para la concesión de los quinquenios indicados se computará como fecha inicial la de ingreso en la Empresa.

A los efectos del cómputo de antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido continuada e ininterrumpidamente en la Empresa, considerándose como efectivamente trabajado el tiempo en que el productor haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus Centros de trabajo, bien sea por comisiones, vacaciones, licencias, accidentes de trabajo o enfermedad. También se considerará como tiempo de servicio 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.

También, se estimarán los servicios prestados en el período de prueba y los del personal eventual y complementarios 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 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.

Art. 45. *Nocturnidad.*—Los productores que hubieran de trabajar entre las veintidós y las seis horas disfrutarán de un suplemento de remuneración equivalente al 20 por 100 del salario de calificación asignado a cada puesto de trabajo.

Se considerarán exceptuados de dicho suplemento:

a) El personal de trenes (Maquinistas, Ayudantes, Jefes de Tren, Guardafrenos-recorridos, Guardafrenos-autorizados y Guardafrenos).

b) Aquellos que han sido designados para ocupar puestos en que habitual y normalmente se trabaje en jornada nocturna.

c) Los trabajos que hubieran de realizarse obligatoriamente en periodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

El suplemento por nocturnidad se abonará:

1.º Si se trabaja menos de cuatro horas en turno de noche, el 20 por 100 de media jornada, y si se excede de la media jornada, la jornada completa de ocho horas.

2.º El trabajador de turno de noche que continúe prestando sus servicios después de las seis de la mañana cobrará la prolongación de jornada con las horas nocturnas extraordinarias si las hubiere.

Art. 46. *Prima subterránea.*—Cada productor que trabaje en labores subterráneas y a una distancia de más de 25 metros de la boca de entrada con un mínimo de cuatro horas diarias percibirá cinco pesetas por día por este concepto.

Art. 47. *Horas extraordinarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias para todo el personal de la Empresa aquellas que superen a la jornada establecida al productor.

Para el personal de máquinas y trenes se conceptuarán como horas extraordinarias las que excedan del cómputo normal mensual.

Las horas extraordinarias se pagarán de acuerdo con la tabla aprobada por la Dirección General de Ordenación del Trabajo de 14 de diciembre de 1967 y comprendiendo en la misma todos los conceptos retributivos que forman la remuneración del trabajo.

Art. 48. 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. 49. *Salidas y dietas.*—Estando en estudio la regularización de los conceptos anteriores, tanto en su definición como en su aplicación y cuantía, se mantiene en vigor, hasta tanto se ultime y aplique el mismo, el artículo 48 del anterior Convenio Colectivo Sindical, junto con las normas que versan sobre los mencionados conceptos, contenidos en los artículos 137 y 138 del vigente Reglamento de Régimen Interior.

Art. 50. *Vacaciones.*—Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de veinte días laborables, aumentándose un día por cada cinco años de servicio en la Empresa hasta un límite de veinticinco días laborables, salvo que vengan disfrutando de un régimen más beneficioso, en cuyo caso le será respetado.

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 deje 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.

Para gozar del beneficio del día a que se refiere el párrafo primero se empezará a contar a partir del último ingreso en la Empresa.

Para el personal que trabaje 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 cause 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.

Dentro del primer trimestre del año, el personal empleado, subalterno y obrero, solicitará del Jefe del 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, técnicos, subalternos y obreros, sin exclusión alguna.

Art. 51. *Jornada de trabajo.*—La jornada normal de trabajo del personal de estaciones (Jefes, Auxiliares, Telefonistas y Guardaguasas) y las Guardesas podrá ser de hasta doce horas. Su retribución será precio de hora normal.

Art. 52. *Jefes de equipo.*—A la definición de Jefe de Equipo, expresado 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 uno

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. 53. *Participación en beneficios.*—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 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 se incrementará asimismo al 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 fondo único que se distribuirá por partes iguales entre todo el personal afectado por el presente Convenio, tanto de las minas como del ferrocarril y servicios complementarios.

El 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.

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

Art. 54. Al personal del embarcadero, por disfrutar de una condición más beneficiosa por día de embarque en la actualidad que la que resultaría de aplicarles integralmente lo pactado en el presente Convenio, se les respetará la retribución total actual en los mencionados días, abonándose en concepto de prima, y a efectos de cálculo, el resultado de detraer de la misma el sueldo de calificación y antigüedad convenidos.

Art. 55. *Posible regulación de sueldos.*—Durante el primer año de vigencia del presente Convenio, tanto la política salarial como la prima de transporte de mineral comprendidas y tabuladas en el articulado que precede se aplicarán, íntegramente, en cualquier circunstancia.

No obstante, si por parte del Gobierno se dictaran disposiciones reguladoras del vigente salario mínimo elevando el mismo, y dado que en la actualidad (véase anexo 3) existe una diferencia de 9,60 pesetas entre el salario convenido para el Peón sin especializar de grado 5 (120,60 pesetas) y el referido salario mínimo legal (120 pesetas), lo que supone un 7,5 por 100 de incremento sobre este último, y siendo el espíritu del presente Convenio mantener su tabla salarial con el mismo porcentaje de aumento a partir de la fecha de aplicación de la disposición promulgada, se regulará la tabla salarial del Convenio, modificando en lo que sea preciso el factor K a efectos de mantener en el grado 5 indicando la misma diferencia porcentual.

Si la fecha de la disposición oficial fuera anterior a 1 de julio de 1971, su aplicación se realizará a partir del mencionado día.

El incremento económico que ello suponga, a efectos puramente salariales, se detraerá del total convenido en aplicación a prima de transporte de mineral, compensando dicho incremento con la correspondiente disminución de ésta.

En el caso de que no sea suficiente el total convenido para esta última prima no podrá exigirse incremento adicional a la repercusión económica pactada.

#### POLÍTICA DE MEJORAS SOCIALES

Art. 56. Siguiendo la política establecida en años anteriores de ir mejorando las condiciones no sólo salariales y del trabajo, sino también culturales, recreativas y asistenciales, se recoge en este Convenio las actualmente vigentes, sin que ello signifique su carácter enunciativo, sino una progresión a futuras mejoras. Estas son:

A) *Jubilación.*—Todo productor de la «Compañía Minera de Sierra Menara, 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.

La Empresa, con carácter voluntario, establecerá un complemento a la pensión legal a que tenga derecho el productor en cuestión que cubra el 100 por 100 de sus percepciones, referidas éstas al promedio de los seis meses anteriores a la jubilación referenciada.

B) *Enfermedad común o accidente no laboral.*—Durante el tiempo que dure la incapacidad laboral transitoria por estas contingencias y hasta el alta o hasta que se le declare una invalidez provisional, los productores percibirán un complemento de 50 pesetas por día.

C) *Ropa de trabajo.*—La Empresa, previo informe del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo, mantendrá las actuales normas sobre prendas de trabajo en lo que se refiere al

número de éstas para cada especialidad, pero se reserva la facultad de introducir cuantas modificaciones estime más adecuadas respecto de la hechura, color y demás características.

D) *Poder adquisitivo*.—Al objeto de cooperar en la estabilización del poder adquisitivo del personal, la Empresa colabora en las siguientes medidas:

1) *Economatos*.—En los Centros de trabajo, bien por sí o mediante concierto con otras Entidades se procurará facilitar a todos los productores la adquisición de artículos de primera necesidad en las condiciones más ventajosas posibles.

2) *Impuesto al rendimiento del trabajo personal*.—La Empresa se hace cargo del pago de este impuesto al personal afectado por el mismo.

E) *Educativas*.—Dentro del plan de facilitar la enseñanza, tanto a los hijos de productores como a éstos mismos, la Empresa proporciona:

1) *Escuelas*.—Bien en régimen libre o de patronato, se facilitará enseñanza primaria gratuita a todos los hijos de productores. Asimismo se procurará atender a la enseñanza profesional mediante concierto con otros Centros oficiales de las características específicas que requiera cada caso.

2) *Becas*.—Anualmente se fijará una cantidad que se destinará a facilitar el acceso a la enseñanza media o superior a los hijos de productores que se hagan acreedores a ello, sin que sean incompatibles con las que tengan concedidas por otros Organismos o Entidades. La cantidad destinada para cada Centro de trabajo a este fin será distribuida en la forma y medidas que los Jurados de Empresa determinen.

3) *Cursos de ampliación formativa*.—Se procurará establecer cursos dirigidos especialmente a productores (si bien podrán asistir sus hijos) con carácter específico, a través de la Empresa o en combinación con otros Centros de formación.

4) *Juguetes y otros obsequios*.—A fin de estimular la enseñanza a los hijos de productores de edad escolar, así como para celebrar la festividad de los Reyes Magos, se procederá, a fin de curso, a otorgar unos obsequios a todos aquellos que se hayan hecho mercedores, y en Reyes para todos los comprendidos en edad escolar, juguetes u otros artículos, en la forma y modo que señalen los Jurados de Empresa, siguiendo la práctica establecida en años anteriores.

F) *Recreativas*.—Para fomentar el conocimiento de nuestra Patria, así como la convivencia familiar, cada año la Empresa subvencionará un determinado número de plazas en las residencias de la Obra Sindical de Educación y Descanso para los productores y sus familiares, en la forma que se viene haciendo en la actualidad.

Asimismo, a través del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo, se otorgarán premios trimestrales, consistentes en siete días de permiso retribuido y premios anuales de 5.000 pesetas, según las normas que tienen establecidas dichos Comités.

G) *Comemoraciones*.—Coincidiendo con la festividad de Santa Bárbara se procederá a repartir, entre el personal jubilado de la Empresa un aguinaldo en la forma acostumbrada. Igualmente, en la víspera de Navidad, se concederá a todos los productores, tanto en activo como jubilados, unos lotes apropiados a esta festividad.

H) *Asistencial*.—Para las necesidades de este carácter se formará, con las asignaciones de los Consejeros Laborales y la cantidad que anualmente destina la Empresa a este fin, un fondo a disposición de cada Jurado de Empresa, los cuales harán el uso conveniente de los mismos atendiendo los casos que se presenten en la medida que sea posible.

I) *Permisos y licencias*.—El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos con el salario de Convenio y antigüedad por las causas y durante los períodos de tiempo siguientes:

1) Dos días naturales en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos, y enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos, como también por alumbramiento de la esposa.

2) Un día en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres.

3) Diez días naturales en caso de matrimonio.

4) Por el tiempo indispensable, en caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, a requerimiento de la autoridad competente.

5) El tiempo indispensable para el cumplimiento de función de carácter sindical en los casos representativos, siempre que medie la oportuna convocatoria y subsiguiente justificación.

6) En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso sin percibo de haberes.

Excepcionalmente, los días comprendidos en los puntos 3 y 5 se liquidarán en el primer caso (punto 3), y además de lo establecido en el primer párrafo del presente artículo, con el promedio de prima de los últimos tres meses, y en el segundo caso (punto 5), de acuerdo con lo prevenido en el artículo 8.º del Decreto de 2 de junio de 1966 «Régimen de garantías de los trabajadores que desempeñan cargos electivos de origen sindical».

#### CLAUSULA DEROGATORIA

Quedan derogadas todas las normas que estuviesen vigentes con anterioridad al presente Convenio, excepto aquellas que expresamente se mantienen vigentes en el articulado anterior.

#### ANEXO NUMERO 1

Grados	Indice de calificación
4	172
5	180
6	188
7	196
8	205
9	214
10	224
11	234
12	245
13	256
14	268
15	280
16	292
17	305
18	319
19	333

#### ANEXO NUMERO 2

TABLA DE CALIFICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Grado	Ferrocarril	Minas
4	Mujer de limpieza. Guardesa.	Mujer de limpieza.
5	Lampistero. Guardaagujas. Guardabarreras. Peón de aguada. Portero. Peón de diversos. Ordenanza. Taladrista. Peón de Albalil. Peón de vía. Guardafreno. Peón cuarto herramienta.	Guardaagujas. Peón trabajos varios. Mozo de almacén. Peón parrilla. Peón de Albalil y Pintor. Peón escombreras. Peón seleccionador. Peón Caminero. Jardinero. Peón de tolyas. Guardafreno. Peón de vía. Peón Telefonista. Peón de palancas. Peón de pistas. Peón pic excavadora.
6	Peón cargadero. Guardafrenos de recorrido. Telefonista ferrocarril. Tornero de ruedas. Cepillador. Vigilante Guarda Jurado. Encendedor. Auxiliar Administrativo. Especialistas.	Maquinista de molino. Maquinista de compresor. Demuestrador. Guarda ordinario. Enfermero. Mozo de Economato. Cajero de Economato. Ayudante Calderero.
8	Agente recorrido 2.º Capataz de brigada. Guardafreno autorizado. Jefe de Estación de 2.º Oficiales de 3.º Calcador. Conductor. Listero.	Maquinista máquina arrastre. Auxiliar de Organización. Ayudante Forjador. Ayudante Mecánico. Auxiliar Administrativo. Ayudante Ajustador. Ayudante de excavadora. Capataz Peones varios. Jefe de Tren. Capataz de vías y pista. Carpintero de mina. Carbonero. Listero. Guarda Jurado.
9	Agente recorrido de 1.º Maquinista excavadora. Almacenero. Jefe Estación Sagunto y Ojos Negros. Calcador de línea. Fogonero.	Capataz de cribas. Capataz molino. Capataz de vía general. Analista. Cabo de Guardas. Oficiales de 2.º Maquinista excavadora.

Grado	Ferrocarril	Minas
	Jefe Estación Pto. Escandón y Teruel. Oficiales de 2. <sup>a</sup>	Ayudante barrenero. Fogonero Capataz de cantera.
10	Oficiales de 1. <sup>a</sup> Administrativos de 2. <sup>a</sup>	Oficiales de 1. <sup>a</sup> Dumperistas. Maquinista locomotoras de vapor.
	Técnico de Organización de 2. <sup>a</sup> Delineante de 2. <sup>a</sup>	Técnico de Organización de 2. <sup>a</sup> Barrenero. Chófer Mecánico de 2. <sup>a</sup> Mecánico de mina. Administrativo de 2. <sup>a</sup>
11	Maquinista. Chófer Mecánico.	Electricista de mina. Artillero. Chófer Mecánico de 1. <sup>a</sup> Topógrafo de 2. <sup>a</sup>
12	Sobrestante. Delineante de 1. <sup>a</sup> Administrativo de 1. <sup>a</sup> Encargado Encendedores Ojos Negros. Técnico de Organización de 1. <sup>a</sup>	Administrativo de 1. <sup>a</sup> Encargado Economato. Maquinista bulldózer.
13	Capataz encargado de diversos. Jefes de equipo.	Técnico de Organización de 1. <sup>a</sup> Topógrafo de 1. <sup>a</sup> Jefe de equipo.
14	Encargado embarcadero. Encargado Depto. de Teruel. Maestro de taller Jefe de Negociado. Jefe de almacén. Encargado de garaje. Encargado de carpintería. Encargado de recorrido Sasunto.	Jefe de Negociado. Metánico Jefe de mina. Encargado de sección.
15	Adjunto Jefe movimiento. Inspectores locomotoras.	
19	Maestros de Enseñanza Primaria.	

**ANEXO NUMERO 3**

Grado	Jornal diario	Sueldo mensual
4	124,00	3.782,00
5	129,60	3.952,80
6	135,60	4.135,80
7	141,60	4.318,80
8	148,00	4.514,00
9	154,40	4.709,20
10	161,60	4.928,80
11	166,80	5.148,40
12	176,80	5.392,40
13	184,40	5.624,20
14	193,20	5.892,60
15	202,00	6.161,00
16	209,92	6.402,56
17	220,00	6.710,00
18	230,08	7.017,44
19	240,00	7.320,00

**MINISTERIO DE INDUSTRIA**

*RESOLUCION de la Delegación Provincial de Soria por la que se autoriza y declara de utilidad pública la instalación eléctrica que se cita. YN-5526.*

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de don Antonio Martínez Orte, Presidente de la Cooperativa «Santa Engracia de Añavieja» (Soria), solicitando autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la im-

posición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica, cuyas características técnicas principales son:

Línea de transporte de energía eléctrica a 10 kV., que derivará de la existente Matalebreras-Añavieja y alimentará el centro de transformación «Cooperativas». Longitud, 88 metros; conductor, cable de aluminio-acero de 49,48 milímetros cuadrados de sección, sobre dos apoyos de horinigón.

Centro de transformación tipo intemperie, de 20 KVA. de potencia y relación de transformación 10.380-6.000±5-10 por 100/230-133 V.

Esta Delegación, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619, de 20 de octubre de 1966; Ley 10/1966, de 13 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio, y Ley de 24 de noviembre de 1939, así como Reglamento de Líneas Eléctricas de Alta Tensión, aprobado por Decreto 3151/1968, de 28 de noviembre, ha resuelto:

Autorizar la instalación de la línea solicitada y declarar en concreto la utilidad pública de la misma a los efectos señalados de la imposición de servidumbre de paso en las condiciones y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobada por Decreto 2619/1966.

Para el desarrollo y ejecución de la instalación el titular de la misma deberá seguir los trámites señalados en el capítulo IV del Decreto 2617/1966.

Soria, 15 de julio de 1970.—El Delegado provincial, Angel Hernández Lacal—2.367-D.

**MINISTERIO DE COMERCIO**

*DECRETO 3616/1970, de 3 de diciembre, por el que se concede a la firma «Gunther Wagner Productos Pelikan, S. A.», el régimen de admisión temporal para la importación de tejido de algodón, a utilizar en la fabricación de cintas para máquinas de escribir, sin entintar, con orillas encoladas, con destino a la exportación.*

La firma «Gunther Wagner Productos Pelikan, S. A.», solicita que se le autorice el régimen de admisión temporal para la importación de tejido de algodón, a utilizar en la fabricación de cintas para máquinas de escribir, con destino a la exportación.

En la tramitación del expediente se han cumplido los requisitos establecidos por la Ley de Admisiones Temporales (texto refundido, aprobado por Decreto dos mil seiscientos sesenta y cinco/mil novecientos sesenta y nueve, de veinticinco de octubre) y el Reglamento para su aplicación (Decreto mil ciento cuarenta y seis/mil novecientos setenta, de dieciséis de abril).

La operación se estima conveniente, ya que significa un beneficio en divisas y un valor añadido que queda a favor de la economía nacional.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Comercio y previa la deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día diecinueve de noviembre de mil novecientos setenta,

**DISPONGO:**

Artículo primero.—Se concede a la firma «Gunther Wagner Productos Pelikan, S. A.», con domicilio en Barcelona, avenida San Antonio María Claret, doscientos sesenta y cuatro, el régimen de admisión temporal para la importación de tejido de algodón de setenta y cinco gramos por metro cuadrado (partida arancelaria cincuenta y cinco punto cero nueve punto A punto uno punto c), a utilizar en la confección de cintas de tejido de algodón para máquina de escribir, sin entintar, con orillas encoladas (P. A. cincuenta y ocho punto cero cinco punto D), con destino a la exportación, entendiéndose que el producto exportado ha de contener las mismas materias importadas para su producción.

Artículo segundo.—A efectos contables, se establece que:

Por cada cien kilogramos netos de cintas exportadas se darán en la cuenta de admisión temporal noventa y ocho kilogramos con doscientos cuarenta y ocho gramos netos del tejido importado.

Se consideran subproductos aprovechables el cinco por ciento de la materia prima importada, que adeudarán los derechos arancelarios correspondientes a la P. A. sesenta y tres punto cero dos, conforme a las normas de valoración vigentes.

Artículo tercero.—La transformación industrial se efectuará en los locales de la firma solicitante, sitos en Barcelona, avenida San Antonio María Claret, doscientos sesenta y cuatro.

Artículo cuarto.—La transformación y exportación habrá de realizarse en el plazo de dos años, contados a partir de las respectivas importaciones.