

RESOLUCION de la Dirección General de Enseñanza Media por la que se hace público haber sido aprobadas y adjudicadas las obras de mejora e instalación de un comedor en el Instituto Nacional de Enseñanza Media «Emperador Carlos», de Barcelona

Visto el expediente de obras de mejoras e instalación de un comedor y anejos en el edificio del Instituto Nacional de Enseñanza Media «Emperador Carlos», de Barcelona, cuyo proyecto ha sido redactado por el Arquitecto don Francisco de P. Adell Ferré; y

Resultando que por Decreto de 2 de junio de 1960 se aprueba proyecto de obras de construcción de edificio para este Centro, con una ejecución material de 13.315.332,93 pesetas y por Decreto de 13 de julio de 1961 se aprueba proyecto de obras adicionales de terminación, con una ejecución material de pesetas 5.844.501,49

Resultando que la cantidad total de 548.432,70 pesetas a que asciende el importe de las obras que ahora se proyectan se distribuye en la siguiente forma:

«Ejecución material, 776.363,78 pesetas; 15 por 100 de beneficio industrial, 116.454,55 pesetas; plusas, 45.581,82 pesetas. Suma: 939.400,16 pesetas; a deducir, 39,93 por 100, ofrecido por el contratista como baja en el proyecto primitivo, 375.102,48 pesetas. Importe de contrata: 564.297,68 pesetas; honorarios de Arquitecto por formación de proyecto, según tarifa primera, grupo cuarto, el 1,75 por 100 (coeficiente que resulta de incrementar a la ejecución material de este proyecto las de sus antecedentes), con deducción del 43 por 100 que determina el Decreto de 7 de junio de 1933, 7.744,24 pesetas; idem, idem, por dirección de obra, 7.744,24 pesetas; honorarios de Aparejador, 60 por 100 sobre los de dirección, 4.646,54 pesetas. Total, pesetas 584.432,70.

Resultando que la Junta Facultativa de Construcciones Civiles informa favorablemente este proyecto en 5 de febrero último;

Resultando que, en virtud de subasta pública celebrada el día 14 de julio de 1960, fue adjudicada la ejecución de las obras del proyecto primitivo a la empresa «Huarte y Cia., S. A.» con una baja del 39,93 por 100 sobre el presupuesto tipo de contrata;

Resultando que la Sección de Contabilidad y la Intervención General de la Administración del Estado han verificado la toma de razón y fiscalización del gasto en 23 de abril y 9 de mayo, respectivamente;

Considerando que procede la adjudicación de las obras que ahora se proyectan a la misma empresa que ejecutó las de construcción de edificio y con la misma baja ofrecida en aquellas,

Este Ministerio ha tenido a bien:

1.º Aprobar el proyecto de obras de mejoras e instalación de un comedor y anejos en el edificio del Instituto Nacional de Enseñanza Media «Emperador Carlos», de Barcelona, por un presupuesto total de 584.432,70 pesetas, que se abonarán con cargo a los remanentes que para el presente ejercicio económico figuran en el crédito número 345.611 del Presupuesto de Gastos del Departamento, en virtud de lo dispuesto por la Ley de 11 de mayo de 1959.

2.º Que la realización de estas obras se adjudique a la empresa «Huarte y Cia., S. A.» por un importe de contrata de 564.297,68 pesetas; y

3.º Que se conceda un plazo de treinta días, a contar desde el siguiente a la publicación de esta Orden en el «Boletín Oficial del Estado», para la consignación de la fianza definitiva, por importe de 37.576 pesetas y el otorgamiento de la correspondiente escritura de contrata.

Lo que de Orden comunicada por el excelentísimo señor Ministro, digo a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 1 de junio de 1963.—El Director general, Angel González.

Sr. Director del Instituto Nacional de Enseñanza Media «Emperador Carlos», de Barcelona.

RESOLUCION de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid por la que se anuncian concursos para adjudicar premios de Fundaciones de esta Facultad en el presente curso académico 1962-63.

Se anuncian los concursos para adjudicar en el presente curso académico 1962-63 los premios en metálico de las siguientes Fundaciones, instituidas a favor de los alumnos de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid:

Fundación Condesa Viuda de Maudes.—Un premio de dos mil pesetas (2.000), para costear el título de Doctor entre aspirantes que terminen en junio próximo sus estudios del Doctorado.

Fundación Ureña.—Cinco premios de mil pesetas (1.000) cada uno, para contribuir a los gastos de estudios entre alumnos que tengan aprobado en el presente año el primer curso, al menos, de la Licenciatura.

Fundación Montalbán.—Cinco premios de mil pesetas (1.000) cada uno, entre los alumnos que hubieran terminado la Licenciatura (con o sin examen de grado) en junio de este año, para aquellos que tengan mayor número de sobresalientes y matriculas de honor.

Fundación Diaz-Cordovés.—Dos premios consistentes en el pago del título de Licenciado en Derecho para alumnos naturales de Consuegra, Madridejos, Corral de Almaguer o de la provincia de Toledo que terminaron sus estudios en junio en esta Facultad de Madrid.

Las solicitudes se admitirán hasta el 15 de septiembre próximo. Los anuncios de las bases de estos concursos se encuentran expuestos en la Facultad de Derecho.

Madrid, 10 de mayo de 1963.—El Decano.—5.547.

MINISTERIO DE TRABAJO

ORDEN de 25 de junio de 1963 por la que se aprueba el Reglamento de Trabajo en el Establecimiento Minero de Almadén.

Ilmo. Sr.: Visto el Reglamento de Trabajo en el Establecimiento Minero de Almadén, propuesto por esa Dirección General con fecha de hoy, en uso de las atribuciones que le están conferidas por Ley de 16 de octubre de 1942.

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Aprobar el expresado Reglamento de Trabajo en el Establecimiento Minero de Almadén, con efectos económicos desde primero de julio de 1963.

Segundo.—Autorizar a la Dirección General de Ordenación del Trabajo para dictar cuantas disposiciones y aclaraciones exija la aplicación del mencionado Reglamento.

Tercero.—Disponer la inserción del mencionado texto en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 25 de junio de 1963.

ROMEO GORRIA

Ilmo. Sr. Director general de Ordenación del Trabajo.

REGLAMENTO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO MINERO DE ALMADEN

CAPITULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1.º *Ámbito funcional y territorial.*—El presente Reglamento de Trabajo del Establecimiento Minero de Almadén regula las condiciones de trabajo en dicho establecimiento minero, dependiente del Consejo de Administración de las Minas de Almadén y Arrayanes.

Quedan, por tanto, excluidas de su ámbito de aplicación

1.º Cualquier otra actividad futura que pueda acometer la Empresa, ya sea de investigación o explotación de yacimientos de carbón no comprendidos en el recinto de la mina actualmente objeto de explotación, bien de cualquier otra naturaleza.

2.º Las actividades agrícolas, forestales o ganaderas que realiza o pueda realizar en el futuro la Empresa en la Dehesa de Castilseras o en otras fincas de su propiedad, de acuerdo y con los fines establecidos en el Reglamento provisional de 16 de noviembre de 1893, elevado a definitivo por Real Orden de 30 de mayo de 1903, o modificaciones que en el mismo pudieran introducirse en lo sucesivo. Las condiciones de trabajo propias de estas actividades se regularán por las normas generales aplicables a los trabajos agropecuarios y por los contratos estipulados con el personal dedicado a trabajos de tal naturaleza.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Se regirán por el presente Reglamento todos los trabajadores comprendidos en su ámbito funcional y territorial.

Se excluyen, sin embargo, de su campo de aplicación

a) Los cargos directivos del establecimiento, o sea, el de Director y cualquier otro cargo que al ser creado sea investido de altas funciones directivas, de gobierno o asesoramiento por el Consejo.

b) Los funcionarios públicos pertenecientes a Cuerpos generales o especiales de la Administración Pública con destino de plantilla en el Establecimiento Minero.

c) Quienes se encontraran presentando servicios en el Establecimiento Minero en la fecha de entrada en vigor de la

Reglamentación, en virtud de Orden ministerial y que, por tanto, reúnan la condición de funcionarios públicos especiales.

d) Los técnicos y profesionales libres a los que se puedan encomendar algún trabajo o servicio determinado, sin sujeción a jornada, cuya relación con la Empresa se registrará exclusivamente por los contratos formalizados al efecto.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 3.º La organización del trabajo, dentro de los límites generales impuestos por las disposiciones legales o reglamentarias que le sean aplicables, es facultad exclusiva del Consejo de Administración en las Minas de Almadén, que en el ejercicio de esta competencia procurará fijar líneas claras de autoridad y responsabilidad en los distintos niveles de mando.

No obstante los sistemas de racionalización o división del trabajo que se adopten, no podrán perjudicar la formación profesional a que el personal tiene derecho, sin que deba olvidarse que la eficacia y rendimiento del personal y, en definitiva, la prosperidad de la Empresa, depende no sólo de una retribución decorosa y justa, sino de que las relaciones de trabajo, en especial las derivadas de la libertad de organización que en este artículo se reconoce a la Empresa, estén basadas en principios de justicia y equidad.

Art. 4.º Con el objeto de establecer la debida jerarquía en la explotación, se procurará organizar los servicios de forma que los Jefes o Encargados de cualquier categoría vengán obligados a transmitir las instrucciones de la Dirección y las propuestas o sugerencias del personal por conducto jerárquico debidamente reglamentado, a fin de que nunca se desvirtúen su contenido y finalidad.

Todo el personal ha de guardar la debida disciplina y obediencia a sus Jefes respectivos, cumpliendo sus órdenes con la mayor exactitud, acatando las indicaciones que se le hagan y guardando en todo momento respeto y consideración a éstos y a sus compañeros de trabajo.

Los superiores, a su vez, han de tratar a los subordinados con la debida consideración y corrección.

Art. 5.º Prestación de servicios.—El personal ejecutará normalmente su trabajo peculiar y habitual.

Sin embargo, en caso necesario prestará sus servicios donde, cuando y como le sea ordenado por sus Jefes, sin perjuicio del cumplimiento por la Empresa de las normas contenidas en el presente Reglamento sobre traslados o sobre la realización de trabajos de categoría superior o inferior.

CAPITULO III

Clasificación del personal

SECCIÓN 1.º DISPOSICIONES GENERALES

Art. 6.º Principios generales.—Las clasificaciones del personal contenidas en el presente Reglamento son meramente enunciativas y no suponen ni limitación a la creación de las plazas nuevas que la Empresa estime necesarias para el desarrollo de sus actividades, ni obstáculo a la facultad de la Empresa de modificar su actual organización del trabajo, ni la obligación de tener cubiertas todas las plazas que se enumeran.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría profesional sin que la definición tenga carácter exhaustivo en cuanto a los trabajos propios de cada calificación laboral, por lo que el trabajador deberá ejecutar todos los trabajos que le sean ordenados dentro del concepto genérico de sus funciones, sin que pueda ampararse en la definición concreta para negarse a realizar aquellos que razonablemente correspondan a su categoría profesional.

SECCIÓN 2.º CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA

Art. 7.º Clasificación.—Atendiendo a su permanencia al servicio de la Empresa, se clasificará el personal en los siguientes grupos:

a) Personal fijo.—Es el que precisa de modo permanente para realizar las actividades propias de la explotación normal del Establecimiento Minero.

b) Personal eventual.—Es el que se contrata con carácter temporal para la ejecución de trabajos extraordinarios, que no pueden ser atendidos por el personal fijo y que son propios de las actividades del Establecimiento Minero, tales como construcción y montaje de nuevas instalaciones, trabajos preparatorios, accesorios o complementarios de la actividad normal de la Empresa y, en general, para obras y trabajos determinados y no permanentes, aunque se trate de necesidades administrativas.

c) Personal interino.—Es el personal contratado para sustituir al fijo durante su ausencia en los casos de permisos, excedencias, vacaciones, incapacidad temporal para el trabajo derivada de accidente o enfermedad profesional o común, servicio militar y otros de naturaleza análoga.

Art. 8.º Condiciones de trabajo del personal eventual e interino.—Las relaciones de trabajo con la Empresa del personal eventual e interino se regirán por lo pactado, cesando al tér-

mino del plazo estipulado directa o indirectamente, y en su defecto o de continuar prestando servicios con posterioridad a su expiración, al cumplirse los siete días del preaviso escrito de la Empresa anticipándole el despido, sin derecho en ambos casos a indemnización alguna.

Tanto el personal eventual como el interino figurarán en secciones separadas en el Censo Laboral; y tendrán derecho, como mínimo, a las retribuciones asignadas a la categoría profesional que les correspondiera de acuerdo con la naturaleza del trabajo para el que hayan sido contratados.

Art. 9.º Forma.—Los contratos de trabajo del personal eventual e interino podrán ser verbales o escritos.

Sin embargo, tales contratos deberán formalizarse necesariamente por escrito cuando el plazo de prestación de servicios sea superior a cinco días, debiendo especificarse en el contrato el carácter de eventual e interino del trabajador afectado, la naturaleza del trabajo que debe realizar, la fecha en que comenzó o en que deba comenzar la prestación, el salario pactado y, según los casos, el plazo de duración del contrato, la determinación de la obra de trabajo para cuya realización se pacta su prestación de servicios o el trabajador fijo que sea objeto de sustitución, cuando se trate de personal interino.

SECCIÓN 3.º CLASIFICACIÓN SEGÚN LA FUNCIÓN

Art. 10. Clasificación general.—El personal al servicio del Establecimiento Minero, en razón a sus funciones, se clasificará en los grupos siguientes:

- I. Personal técnico titulado.
- II. Personal técnico no titulado.
- III. Personal administrativo.
- IV. Personal subalterno.
- V. Personal obrero.

Art. 11. Personal técnico titulado.—Integran este personal los siguientes técnicos:

- a) Ingeniero.
- b) Médico.
- c) Odontólogo.
- d) Otros técnicos de grado superior y licenciados universitarios.
- e) Ayudantes de Ingeniero.
- f) Vigilante titulado.
- g) Geómetra.
- h) Ayudante de Geómetra.
- i) Practicante.

Art. 12. Personal técnico no titulado.—Integran este grupo las siguientes categorías profesionales:

- a) Técnico comercial.
- b) Vigilante no titulado.
- c) Maestro de taller.
- d) Maestro de alarife.
- e) Ensayador de minerales.
- f) Preparador-Cronometrador.

Art. 13. Personal administrativo.—Comprende este grupo las categorías siguientes:

- a) Jefe administrativo.
- b) Oficial administrativo de primera y segunda.
- c) Auxiliar administrativo.
- d) Pesador.

Art. 14. Personal subalterno.—Se compondrá de las siguientes categorías:

- a) Encargado de Hospedería.
- b) Telefonista.
- c) Dependiente mayor del Economato.
- d) Mozo de Almacén.
- e) Dependiente del Economato.
- f) Encargado Almacén del Economato.
- g) Auxiliar de despacho del Economato.
- h) Jefe de Guardas jurados.
- i) Guarda jurado.
- j) Portero.
- k) Ordenanza.
- l) Botones.
- m) Encargada del Servicio de Limpieza.
- n) Auxiliar femenino de limpieza.
- o) Auxiliar sanitario.

Art. 15. Personal obrero.—El personal obrero se clasificará en cuatro subgrupos distintos:

- A) Especialistas.
- B) Ayudantes.
- C) Peones.
- D) Aprendices.

Art. 16. A) Especialistas.—Comprende este subgrupo las siguientes categorías:

- a) Maquinista de extracción.
- b) Motorista de la central eléctrica.

- c) Maquinista de tracción.
- d) Maquinista de compresores, ventiladores y transformadores.
- e) Entibador.
- f) Perforista.
- g) Pocero.
- h) Embarcador señalista.
- i) Mecánico.
- j) Oficial de alarife.
- k) Vicero.
- l) Bombero.
- m) Quebrantador.
- n) Calcinador.
- o) Lampistero.
- p) Oficial de taller.
- q) Oficial protesico.
- r) Conductor de vehículos.
- s) Auxiliar femenino de Corte, Punto y Bordado.

En la categoría ñ) se distinguirán Oficiales de primera, de segunda y de tercera clase.

B) *Ayudantes*.—Se incluyen en este subgrupo las categorías siguientes:

- a) Ayudante de maquinista de extracción.
- b) Ayudante mecánico.
- c) Ayudante de taller.
- d) Ayudante de conductor.
- e) Ayudante de entibador.
- f) Ayudante de perforista.
- g) Ayudante de alarife.

C) *Peones*.—En cuyo subgrupo se integran como categorías:

- a) Zafretero vagonero.
- b) Peón.

D) *Aprendices*.

SECCIÓN 4.ª DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

Art. 17. *Técnicos titulados*.—Son técnicos titulados los que hallándose en posesión de título profesional expedido oficialmente, desempeñan funciones propias de su profesión y son retribuidos de modo exclusivo mediante sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala de honorarios de la respectiva profesión.

a) *Ingeniero*.—Es quien en posesión del correspondiente título de Escuela Técnica de Grado Superior desempeña las funciones propias de su profesión.

b) *Médico*.—Es el que con el correspondiente título de Licenciado o de Doctor en Medicina ejerce las funciones para cuyo ejercicio le habilita su título profesional.

c) *Odontólogo*.—Es quien en posesión del correspondiente título desempeña las funciones propias de su profesión en el Establecimiento Minero.

d) *Otros técnicos de grado superior y licenciados universitarios*.—Son quienes con el correspondiente título expedido por las Escuelas Técnicas de Grado Superior o por las Universidades ejercen las funciones específicas para las que les habilita el respectivo título.

e) *Ayudante de Ingeniero*.—Es el técnico que en posesión del título de Facultativo de Minas, de Perito Industrial u otros de Enseñanza Técnica de Grado Medio actúa a las órdenes de los Ingenieros o de otros Ayudantes en cualquiera de los servicios del Establecimiento, ejecutando las funciones de su profesión que le sean encomendadas por sus superiores, teniendo a sus órdenes el restante personal, cualquiera que sea su naturaleza, afecto al servicio correspondiente.

f) *Vigilante titulado*.—Es el que en posesión del título oficial de Vigilante minero u otro de categoría análoga o superior tiene a su cargo la responsabilidad y vigilancia del trabajo en cualquiera de los servicios del Establecimiento, así como la disciplina y seguridad del personal a sus órdenes.

g) *Geómetra*.—Es el que con el título de Facultativo o Perito de Minas u otro análogo o de superior categoría realiza toda clase de trabajo de topografía y planimetría, tanto en el interior de la mina como en el exterior.

h) *Ayudante de Geómetra*.—Es el que en posesión del título de Facultativo o Perito de Minas u otro análogo o de superior categoría colabora con los Geómetras en la realización de los trabajos que se le encomienden.

i) *Practicante*.—Es quien en posesión del correspondiente título realiza las misiones propias de Auxiliar de medicina y cirugía al servicio del personal de la Empresa.

Art. 18. *Técnicos no titulados*.—Son aquellos que mediante retribución fija y con conocimientos teóricos y prácticos adecuados realizan sus funciones propias en la empresa subordinadas a las efectuadas por el personal técnico titulado.

a) *Técnico comercial*.—Es quien con conocimientos comerciales suficientes asume la gerencia y gestión de los servicios del Economato minero. Si quien ejerza esta función posee algún título de grado medio o superior se considerará incluido a todos los efectos en el grupo I. Personal técnico titulado.

b) *Vigilante no titulado*.—Es el que con conocimientos y práctica bastantes de minería o metalurgia realiza análogas funciones y bajo igual dependencia que el Vigilante titulado.

c) *Maestro de Taller*.—Es quien con la formación profesional adecuada, dirige y distribuye el trabajo en uno de los talleres de la Empresa, velando por la disciplina, seguridad y rendimiento del personal bajo su dependencia.

d) *Maestro de Alarife*.—Es el que con perfecto dominio del oficio de Alarife, dirige toda clase de trabajos de albañilería, tanto en el interior como en el exterior, distribuyendo el personal a sus órdenes, así como los diversos materiales necesarios para cada tajo.

e) *Ensayador de minerales*.—Es quien ejecuta desmuestres, análisis y los restantes trabajos de laboratorio que se le encomienden.

f) *Cronometrador-Preparador*.—Es quien determina «a priori» el valor del trabajo a realizar por una o varias personas, con o sin máquinas, en función bien de tabulaciones establecidas por cronometraje y estudios previos por él realizados, bien de estimaciones directas basadas en estudios parciales.

Art. 19. *Administrativos*.—Son empleados administrativos quienes con la formación profesional adecuada asumen el ejercicio de las funciones de carácter estrictamente administrativo o contable en cualquiera de los servicios de la Empresa.

a) *Jefe Administrativo*.—Es el que con los debidos conocimientos teóricos y prácticos de la función administrativa se encuentra al frente de un Servicio o Sección, asumiendo la responsabilidad del mismo y está encargado de dirigir y, en su caso, realizar las funciones de gestión propias de los empleados administrativos en general, y de distribuir el trabajo entre el personal que pueda existir bajo su dependencia.

b) *Oficial Administrativo*.—Es el que con los conocimientos adecuados realiza normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad y, en su caso, con iniciativa personal, los trabajos propios de los empleados administrativos en general.

Existirán como categorías profesionales distintas Oficiales de primera y segunda clase, diferenciándose únicamente por la distinta retribución inherente a una y otra categoría y por la circunstancia de que sólo los Oficiales de primera clase, además de los Jefes Administrativos, podrán ocasionalmente desempeñar funciones de Jefatura de Servicios Administrativos.

c) *Auxiliar Administrativo*.—Es el que realiza funciones instrumentales o auxiliares de la gestión administrativa o contable en los distintos servicios de la Empresa.

En consecuencia, quedarán comprendidos en esta categoría los Taquimecanógrafos y Operadores de los servicios de mecanización, los Mecanógrafos, los que manejen las calculadoras de uso ordinario y quienes realicen funciones secundarias de carácter administrativo, como registro de documentos y operaciones elementales de contabilidad u otras análogas.

d) *Pesador*.—Es quien tiene a su cargo las operaciones de peso en las diversas básculas, efectuando las anotaciones precisas, tanto en partes como en los libros que sean necesarios para su perfecto control.

Art. 20. *Subalternos*.—Son los trabajadores que desarrollan actividades de carácter subordinado que no requieren para su ejecución otra cultura que la adquirida en las Escuelas de Educación Primaria, con responsabilidad limitada de acuerdo con las funciones a su cargo.

a) *Encargado de hospedería*.—Es el que estando al frente de una o más hospederías, responde de su administración, limpieza, servicios, orden y disciplina.

b) *Telefonista*.—Es el que tiene a su cargo el manejo de la central telefónica de la Empresa, debiendo llevar una relación de las comunicaciones con el exterior, con especificación del destino, duración y carácter de las mismas.

c) *Dependiente mayor del Economato*.—Es el Dependiente que a las órdenes del Técnico comercial, por su experiencia y conocimiento del comercio, tiene a su cargo los servicios de tejidos, paquetería y distintos despachos, colaborando en la elección de artículos y levantando actas de la recepción de los artículos de la Sección de tejidos y paquetería.

d) *Mozo de almacén*.—Es el que mueve, clasifica y entrega toda clase de materiales y artículos, debiendo también efectuar su carga y descarga y su distribución en las distintas Secciones del almacén; así como, el que se encarga de conservar, limpiar y distribuir las herramientas que necesitan los trabajadores durante la jornada, anotando la entrega y devolución de las mismas en los libros y partes correspondientes.

e) *Dependiente del Economato*.—Es el que de modo permanente efectúa el despacho de género y artículos de Economato Minero y realiza los trabajos preparatorios para el reparto de los mismos.

f) *Encargado de almacén del Economato*.—Es el que lleva las entradas y salidas de mercancías del Economato, libro de cuentas corrientes, levanta actas de recepción y distribuye el trabajo entre los Mozos a sus órdenes.

g) *Auxiliar de despacho de Economato*.—Es el que ayuda a los dependientes del Economato en sus funciones poniendo en orden los despachos y repartiendo los diversos artículos en las distintas secciones.

h) *Jefe de Guardas jurados*.—Tiene por misión responder del Servicio de guardería, dando las oportunas instrucciones a los Guardas, sin perjuicio de estar sometido igualmente a las disposiciones gubernativas que regulan esta función.

i) *Guarda jurado*.—Es el que a las órdenes de su Jefe realiza funciones de orden y vigilancia, con sujeción además a las disposiciones que regulan el ejercicio de la misión que tiene asignada.

j) *Portero*.—Es quien atiende el acceso a las diversas dependencias de la Empresa. Evitará aglomeraciones de público y cuidará de la limpieza y orden de la entrada.

k) *Ordenanza*.—Es el que con más de dieciocho años de edad se encarga del reparto de documentos y correspondencia dentro o fuera de las Oficinas de la Empresa, de hacer recados, gestiones, orientar al público en los locales de la Empresa, así como cualquier otro trabajo análogo a los anteriores.

l) *Botones*.—Es el que con más de catorce años de edad realiza análogos trabajos que los propios de los Ordenanzas.

ll) *Encargada del Servicio de Limpieza*.—Es quien, además de ocuparse de los trabajos de limpieza en todos los locales y oficinas de la Empresa, distribuye los Auxiliares femeninos de limpieza con arreglo a las conveniencias del Servicio.

m) *Auxiliar femenino de Limpieza*.—Es quien se ocupa del aseo y limpieza de las diversas oficinas y locales de la Empresa.

n) *Auxiliar sanitario*.—Es el subalterno que realiza trabajos secundarios en el Hospital minero, debiendo estar capacitado además para realizar curas elementales.

Art. 21. A) *Personal obrero especialista*.—Está constituido este subgrupo por los obreros mayores de dieciocho años que mediante la oportuna formación, en unos casos teórica, en otros práctica y en otros conjunta, han adquirido los conocimientos necesarios para la ejecución, con rendimiento y perfección adecuados y correctos, de los trabajos propios de la especialidad laboral minera, metalúrgica o de industrias auxiliares de la minería que respectivamente les corresponda.

a) *Maquinista de extracción*.—Es el encargado del manejo y de mantener en buen estado de conservación las máquinas de extracción de los pozos maestros.

b) *Motorista de la central eléctrica*.—Es el encargado del manejo y conservación de los motores de la central eléctrica, así como de la reparación de las averías ordinarias.

c) *Maquinista de tracción*.—Es el encargado del manejo, engrase y conservación de las locomotoras de tracción de cualquier clase, así como de la reparación de las averías ordinarias que puedan presentarse en las mismas.

d) *Maquinista de compresores, ventiladores y transformadores*.—Es el que tiene a su cargo el manejo, engrase y conservación de los compresores, ventiladores y transformadores de la Empresa.

e) *Entibador*.—Es el que ejecuta con la máxima perfección todos los trabajos de entibación, teniendo a sus órdenes los ayudantes necesarios y respondiendo de su labor.

f) *Perforista*.—Es el trabajador que realiza todo el trabajo de avance y arranque y ejecuta la carga y pega de los barrenos en las máximas condiciones de seguridad y eficacia.

g) *Pocero*.—Es el que tiene por misión la conservación y reparación de los pozos maestros y mecanismos de embarque para el correcto funcionamiento de las jaulas, así como las bajadas de escalas en los pozos.

h) *Embarcador señalista*.—Es el que se encarga de la función de desembarque del personal y materiales de las jaulas de los pozos, así como de atender bajo su responsabilidad el cuadro de señales y la correspondiente transmisión y recepción de éstas.

i) *Mecánico*.—Es el encargado del manejo, conservación, limpieza y reparaciones ordinarias de toda máquina o mecanismo que tanto en el interior como en el exterior se utilice en la explotación minera o metalúrgica, con excepción de aquellas máquinas o mecanismos al cuidado de otro trabajador especialista comprendido en las definiciones de este subgrupo.

j) *Oficial de Alarife*.—Es el que tiene a su cargo la realización de los trabajos de albañilería tanto en el interior como en el exterior con la máxima corrección y eficacia.

k) *Viero*.—Es el que con la ayuda de los peones correspondientes realiza las obras de colocación de vías e instalación de cambios y cruces, con arreglo a planos, en las máximas condiciones de eficacia y seguridad.

l) *Bombero*.—Es quien tiene a su cargo las bombas de desagüe y de elevación, cuidando de su buen funcionamiento y reparando las averías ordinarias de la instalación.

ll) *Quebrantador*.—Es el que se halla al frente de la instalación de quebrantador y tributación del mineral; responde del buen funcionamiento de la quebrantadora y molino, debiendo estar capacitado para realizar el recambio de muelas, así como las reparaciones ordinarias de la referida instalación.

m) *Calcinador*.—Es el que tiene a su cargo la vigilancia y limpieza de los mecheros de los hornos de calcinación, respondiendo de que cada uno conserve la temperatura adecuada, con la mayor economía posible de combustible y de acuerdo con las instrucciones recibidas. Colaborará además en la renovación de brazos y rastros en los hornos, así como en la reparación y limpieza de los mismos cuando estén en reserva.

n) *Lampistero*.—Es el obrero que, con conocimiento perfecto de las lámparas y de su funcionamiento, tiene a su cargo la conservación, reparación y control de entrada y salida de las mismas.

ñ) *Oficial de Taller*.—Es el trabajador que, bajo las órdenes de los Maestros de Taller y debidamente capacitado, desempeña algunos de los oficios de ajustador, herrero, carpintero, tornero,

fresador, soldador y sopletero, electricista, pintor, forjador, hojalatero, fontanero o cualquier otro de los oficios auxiliares de la minería o de la metalurgia.

Según la mayor o menor perfección en la realización de sus respectivos trabajos, podrán ser Oficiales de primera, de segunda o de tercera clase.

o) *Oficial Protésico*.—Es el que, con los debidos conocimientos, tiene por misión la realización de los trabajos mecánicos auxiliares del odontólogo.

p) *Conductor de vehículos*.—Es el que, en posesión del carnet de conducir de la correspondiente categoría, tiene a su cargo el manejo, conservación y reparaciones ordinarias de los diversos vehículos de la Empresa.

q) *Auxiliar femenino de corte, punto y bordado*.—Es quien en el Grupo escolar forma a las alumnas en los trabajos de corte, punto y bordado.

Art. 22. B) *Ayudantes*.—Integran este subgrupo los obreros mayores de dieciocho años que colaboran y ayudan al personal obrero especialista.

a) *Ayudante de maquinista de extracción*.—Se encarga de auxiliar al maquinista de extracción en su trabajo, engrasar las máquinas y sus accesorios y conservar los instrumentos y sala de máquinas en un estado de perfecta limpieza.

b) *Ayudante de mecánico*.—Es el que, a las órdenes del correspondiente especialista, bien sea motorista de la central eléctrica, mecánico o quebrantador, colabora y le ayuda en la realización de sus trabajos, teniendo en todo caso a su cargo el mantener en perfecto estado de engrase y limpieza los motores, máquinas o mecanismos al cuidado de aquéllos.

c) *Ayudante de Taller*.—Es quien auxilia en su labor a los Oficiales de Taller, manejando bajo su dirección los útiles y herramientas adecuados.

d) *Ayudante de conductor*.—Es quien acompaña y ayuda en su función a los conductores.

e) *Ayudante de entibador*.—Es quien ayuda al entibador en su trabajo de fortificación.

f) *Ayudante de perforista*.—Es el que, trabajando a las órdenes del perforista, le auxilia en la realización de su labor.

g) *Ayudante de Alarife*.—Es el que con conocimientos de albañilería, participa en la realización de los trabajos propios del Oficial de Alarife.

C) *Peones*.—Son los obreros mayores de dieciocho años que ejecutan las labores esencialmente de esfuerzo, para cuya realización no se requiere formación profesional específica. Constituyen este subgrupo las categorías de:

a) *Zafretero-Vagonero*.—Es el encargado de la carga y transporte del mineral y materiales en el interior de la mina, así como de cualesquiera otros trabajos de esfuerzo muscular que no requieran práctica alguna.

b) *Peón*.—Es el que en el interior o exterior de la mina ejecuta aquellos trabajos para los cuales se requiere únicamente la aportación de su esfuerzo físico, sin necesidad de práctica operatoria alguna.

Art. 23. *Aprendices*.—Son los obreros de más de catorce o de dieciséis años, según los casos, admitidos por la Empresa con el doble fin de utilizar el trabajo del aprendiz y darle la formación profesional necesaria para adquirir los conocimientos y prácticas propios de una especialidad minera o industrial auxiliar de la minería.

CAPITULO IV

Censo Laboral, Plantillas y Escalafones

Art. 24. *Censo Laboral*.—El Censo Laboral es la relación numérica del personal al servicio de la Empresa.

En consecuencia contendrá tres secciones en las que se expresará el total de los trabajadores fijos, clasificados por grupos y categorías profesionales, de trabajadores eventuales y de trabajadores interinos al servicio de la Empresa.

Art. 25. *Plantilla*.—La Plantilla constituye el Censo Laboral de los trabajadores fijos, siendo facultad de la Empresa amortizar las vacantes que se produzcan, de acuerdo con las necesidades de producción, desarrollo técnico de sus instalaciones y resultados de la racionalización del trabajo.

Los límites mínimos y máximos de los Oficiales Administrativos de primera clase serán del 35 y 40 por 100, respectivamente, del total de Oficiales de Administración que integran la plantilla de la categoría.

En cuanto a los Oficiales de Talleres, y siempre que el número de Oficiales necesarios para cada especialidad y la formación profesional que tengan los interesados en su respectiva especialidad lo permitan, la proporcionalidad del número de Oficiales de cada clase, respecto al total de los que integren la plantilla de cada especialidad, será la siguiente:

Oficiales de primera clase, el 25 por 100.
Oficiales de segunda clase, el 35 por 100.
Oficiales de tercera clase, el 40 por 100.

Art. 26. *Escalafones*.—En los Escalafones se relacionará el personal fijo que intere a la Plantilla por grupos, subgrupos y categorías profesionales, y dentro de éstas, por antigüedad en las mismas, haciéndose constar, respecto a cada trabajador, su

nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso, categoría profesional asignada y, en su caso, clase, fecha de antigüedad en las mismas, salario inicial mínimo que percibe, aumentos por años de servicios y suma total.

Art. 27. *Procedimiento y recursos.*—Anualmente, dentro del mes de enero, la Empresa formará el Censo Laboral, la Plantilla y el Escalafón de su personal, referidos todos los datos al 31 de diciembre anterior, correspondiendo su aprobación al Consejo de Administración, a propuesta de la Dirección.

La Empresa, no más tarde del primero de febrero de cada año, expondrá copias del Escalafón en lugares visibles de sus distintos centros de trabajo durante el plazo de quince días, para el debido conocimiento de los interesados, a fin de que estos puedan durante el expresado plazo formular reclamaciones para la rectificación de errores de hecho o cuando consideren improcedente la clasificación profesional que se les asigne.

Estas reclamaciones se interpondrán ante la Dirección de la Empresa, que, con audiencia del Jurado, resolverá lo que proceda en el plazo máximo de un mes, presumiendo que desestima la reclamación en caso de silencio durante dicho plazo.

Si la resolución de la Dirección, expresa o tácita, fuera denegatoria, podrán los interesados interponer recurso ante el Consejo en el plazo de los diez días siguientes, debiendo resolver este en los veinte días sucesivos y pudiendo impugnar los trabajadores afectados el acuerdo denegatorio, expreso o tácito, del Consejo ante la Delegación de Trabajo, que dictará resolución, oída la Organización Sindical.

Contra los acuerdos que adopte la Delegación de Trabajo podrán interponer los interesados y la Empresa recurso de alzada ante la Dirección General de Ordenación del Trabajo dentro del plazo de los quince días siguientes a las notificaciones respectivas, sin que quepa recurso alguno contra la resolución dictada por el expresado Centro directivo.

Art. 28. *Integración en el Reglamento.*—No más tarde del primero de febrero de cada año remitirá la Empresa una copia del Censo Laboral, de la Plantilla y del Escalafón a la Delegación de Trabajo y otra a la Dirección General de Ordenación del Trabajo, para su información, y tales documentos formarán parte como anexo del Reglamento.

CAPITULO V

Retribución y otros derechos económicos

SECCIÓN 1.ª NORMAS GENERALES

Art. 29. *Retribuciones.*—Las retribuciones del personal están constituidas en los siguientes conceptos:

- a) «Salario inicial mínimo» o, en su caso, «salario correspondiente a un rendimiento normal».
- b) El plus de antigüedad.
- c) Los «primos», consistentes en las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.
- d) Las «primas» a la producción.
- e) El «plus de asistencia al trabajo».

Art. 30. *Forma de pago.*—El «salario inicial mínimo», el «salario correspondiente a un rendimiento normal», el «plus de antigüedad» y las «primas» se abonarán por meses, teniendo derecho los trabajadores a percibir anticipos quincenales a cuenta del trabajo realizado.

La periodicidad establecida en el párrafo anterior podrá modificarse por la Empresa, previa audiencia del Jurado.

El «plus de asistencia al trabajo» se abonará exclusivamente al personal obrero en la cuantía de 100 pesetas mensuales y será condición indispensable para tener derecho al mismo que el productor haya trabajado durante el mes sin falta de asistencia alguna en la nómina normal de jornales. La falta al trabajo en un solo día, cualquiera que sea su causa, incluso accidentes, enfermedad u otras análogas, determinará la pérdida del plus correspondiente al mes en que la falta se hubiese producido.

Art. 31. *Devengos extrasalariales.*—Las demás cantidades satisfechas por la Empresa a los trabajadores, tales como mejoras de prestaciones de la seguridad social, indemnizaciones por dietas, gastos de locomoción o viaje, premio anual del ejercicio y demás conceptos análogos, quedan agrupados bajo la denominación genérica de «devengos extrasalariales». Las mejoras voluntarias o cantidades que libre y discrecionalmente otorgue la Empresa a su personal, individual o colectivamente, se califican del mismo modo y no darán derecho a reclamación alguna si se suprimen o reducen.

Art. 32. *Salario base de cotización.*—El salario base de cotización para Seguros Sociales Unificados, Seguro de Desempleo, Mutualismo Laboral y Formación Profesional se determinará con arreglo a lo dispuesto en el Decreto 56/1963, de 17 de enero, y disposiciones que se dicten para la aplicación del mismo. A efectos del Plus Familiar se estará a lo dispuesto en el último párrafo del artículo cuarto del Decreto 55/63, de 17 de enero, en la norma novena de la Orden ministerial de 5 de febrero de 1963 y en las demás disposiciones que puedan dictarse en lo sucesivo.

SECCIÓN 2.ª SALARIO INICIAL MÍNIMO

Art. 33. *Concepto.*—El salario inicial mínimo será el determinado como específico de cada categoría profesional por el ar-

tículo siguiente o, en su caso, el mínimo interprofesional superior que en el futuro pueda establecerse por disposición general.

Art. 34. *Cuantía.*—Al tiempo de entrada en vigor del presente Reglamento el salario inicial mínimo por categorías profesionales, correspondiente al rendimiento mínimo a que se hace referencia en las disposiciones adicionales, será el siguiente:

Categoría profesional	Salario inicial mínimo mensual
Grupo I.—Personal técnico titulado	
a) Ingeniero (entrada)	11.240
b) Médico de Empresa	8.985
c) Odontólogo	7.495
d) Otros Técnicos de grado superior y Licenciados Universitarios	7.495
e) Ayudante de Ingeniero	5.985
f) Vigilante titulado	4.435
g) Geometra	4.435
h) Ayudante Geometra	3.750
i) Practicante	4.495
Grupo II.—Personal técnico no titulado	
a) Técnico comercial	5.985
b) Vigilante no titulado	3.000
c) Maestro de Taller	3.000
d) Maestro de Alarife	3.000
e) Ensayador de minerales	2.550
f) Cronometrador preparador	2.705
Grupo III.—Personal Administrativo	
a) Jefe Administrativo	4.495
b) Oficial Administrativo de primera	3.330
De segunda	3.000
c) Auxiliar Administrativo	2.635
d) Pesador	2.550
Grupo IV.—Personal subalterno	
a) Encargado Hospedera	1.970
b) Telefonista	1.970
c) Dependiente mayor Economato	2.705
d) Mozo almacén	1.970
e) Dependiente Economato	2.165
f) Encargado almacén Economato	2.550
g) Auxiliar despacho Economato	1.970
h) Jefe Guardas jurados	2.935
i) Guarda jurado	1.970
j) Portero	1.970
k) Ordenanza	1.970
l) Botones de 14 y 15 años	750
Botones de 16 y 17 años	1.425
m) Encargada servicio limpieza	1.970
n) Auxiliar femenino limpieza	1.950
o) Auxiliar sanitario	1.970
Grupo V.—Personal obrero	
A) Especialistas:	
a) Maquinista de extracción	2.830
b) Motorista central eléctrica	2.335
c) Maquinista de tracción	2.335
d) Maquinista de compresores, ventiladores y transformadores	2.475
e) Entibador	2.550
f) Perforista	2.425
g) Pocero	2.830
h) Embarcador señalista	2.175
i) Mecánico	2.290
j) Oficial de Alarife	2.590
k) Viero	2.270
l) Bombero:	
Interior	2.165
Exterior	2.040
m) Quebrantador	2.415
n) Calcinador	2.550
o) Lampistero	2.040
p) Oficial Taller:	
De primera	2.630
De segunda	2.550
De tercera	2.335
q) Oficial Protésico	2.325
r) Conductor de vehículos	2.705
s) Auxiliar femenino Corte, Punto y Bordado	2.040
B) Ayudantes:	
a) Ayudante Maquinista extracción	2.040
b) Ayudante Mecánico	2.040
c) Ayudante de Taller	2.040

Categoría profesional	Salario inicial mínimo mensual
e) Ayudante de Conductor	2.040
e) Ayudante de Entibador	2.165
f) Ayudante de Perforista	2.415
g) Ayudante de Alarife	2.165
n) Aprendices:	
De primero y segundo años	750
De tercero y cuarto años	1.425
C) Peones:	
a) Zafrero vagonero	2.270
b) Peón	1.970

SECCIÓN 3.ª SALARIO CORRESPONDIENTE A RENDIMIENTOS NORMALES

Art. 35. *Su concepto.*—Este salario se determinará en función de los siguientes factores:

El índice de calificación, obtenido por el estudio previo de los puestos de trabajo.

Las horas de trabajo constitutivas de la jornada mensual ordinaria.

La actividad desarrollada durante el trabajo sobre la base de un rendimiento normal.

Art. 36. *Tabla de salarios.*—El salario mensual correspondiente a rendimientos normales será el establecido en la siguiente tabla:

Categoría profesional	Salario mensual para rendimiento normal
Grupo I.—Personal técnico titulado.	
a) Ingeniero (entrada)	14.985
b) Médico de Empresa	11.990
c) Odontólogo	9.990
d) Otros Técnicos de grado superior y Licenciados Universitarios	9.990
e) Ayudante de Ingeniero	7.995
f) Vigilante titulado	5.995
g) Geómetra	5.995
h) Ayudante Geómetra	4.995
i) Practicante	5.995
Grupo II.—Personal técnico no titulado	
a) Técnico comercial	7.995
b) Vigilante no titulado	4.000
c) Maestro de Taller	4.000
d) Maestro de Alarife	4.000
e) Ensayador de minerales	3.400
f) Cronometrador preparador	3.610
Grupo III.—Personal Administrativo	
a) Jefe Administrativo	5.995
b) Oficial Administrativo:	
De primera	4.440
De segunda	4.000
c) Auxiliar Administrativo	3.550
d) Pesador	3.400
Grupo IV.—Personal subalterno	
a) Encargado Hospedería	2.625
b) Telefonista	2.625
c) Dependiente Mayor Economato	3.610
d) Mozo Almacén	2.625
e) Dependiente Economato	2.890
f) Encargado Almacén Economato	3.400
g) Auxiliar Despacho Economato	2.625
h) Jefe Guardas jurados	3.110
i) Guarda jurado	2.625
j) Portero	2.625
k) Ordenanza	2.625
l) Botones:	
De catorce y quince años	1.000
De dieciséis y diecisiete años	1.900
ll) Encargada Servicio limpieza	2.625
m) Auxiliar femenino limpieza	2.600
n) Auxiliar sanitario	2.625

Categoría profesional	Salario mensual para rendimiento normal
Grupo V.—Personal obrero	
A) Especialistas:	
a) Maquinista de extracción	3.775
b) Motorista central eléctrica	3.110
c) Maquinista de tracción	3.110
d) Maquinista de compresores, ventiladores y transformadores	3.220
e) Entibador	3.400
f) Perforista	3.900
g) Pocero	3.775
h) Embarcador señalista	2.890
i) Mecánico	3.055
j) Oficial de Alarife	3.455
k) Viero	3.025
l) Bomberos:	
Interior	2.890
Exterior	2.720
ll) Quebrantador	3.220
m) Calcinador	3.400
n) Lampistero	2.720
ñ) Oficial Taller:	
De primera	3.775
De segunda	3.400
De tercera	3.110
c) Oficial protésico	3.110
p) Conductor de vehículos	3.610
q) Auxiliar femenino Corte, Punto y Bordado.	2.720
B) Ayudantes:	
a) Ayudante Maquinista extracción	2.720
b) Ayudante Mecánico	2.720
c) Ayudante de Taller	2.720
d) Ayudante de Conductor	2.720
e) Ayudante de Entibador	2.890
f) Ayudante de Perforista	3.220
g) Ayudante de Alarife	2.890
h) Aprendices:	
De primero y segundo años	1.000
De tercero y cuarto años	1.900
C) Peones:	
a) Zafrero vagonero	3.025
b) Peón	2.625

Los rendimientos exigidos para la percepción de estos salarios serán de momento los que con carácter provisional se especifican en las correspondientes disposiciones adicionales.

SECCIÓN 4.ª PRIMAS DE PRODUCCIÓN

Art. 37. La Empresa podrá conceder primas a la producción a la totalidad o parte de su personal cuando las necesidades de la explotación así lo aconsejen.

Hasta tanto que ello pueda ser regulado de una manera definitiva el régimen a seguir en esta materia será el especificado en las disposiciones adicionales.

SECCIÓN 5.ª GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Art. 38. *Tiempo de pago.*—Todo el personal de la Empresa tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias, que se abonarán en los meses de julio y diciembre de cada año con motivo de las festividades de 18 de julio y Navidad.

Art. 39. *Cuantía.*—La cuantía de cada una de las gratificaciones extraordinarias establecidas en el artículo anterior será equivalente a una mensualidad del salario correspondiente al rendimiento normal si el trabajador en los cinco meses anteriores al de su devengo hubiera obtenido un rendimiento medio igual o superior al rendimiento normal, y una mensualidad del salario inicial mínimo en otro caso.

En uno y otro supuesto se incrementará el salario en el importe del plus de antigüedad correspondiente, y para el devengo de las gratificaciones extraordinarias se requerirá la prestación de una año de servicios, devengándose en otro caso por partes proporcionales.

SECCIÓN 6.ª PLUS DE ANTIGÜEDAD

Art. 40. *Principio general.*—Todo el personal de la Empresa tendrá derecho a percibir un plus de antigüedad por cada periodo de cinco años de servicio en la misma.

Art. 41. *Tiempo computable.*—Como fecha inicial para el cómputo de la antigüedad se tomará la de ingreso en la Empresa, excluido, por tanto, el período de aprendizaje.

A partir de la fecha indicada se computará todo el tiempo servido continuada e ininterrumpidamente en la Empresa, incluido el tiempo permanecido en situación de excedencia forzosa, o de baja por enfermedad o accidente o enfermedad profesional, o en comisión de servicio, o en disfrute de licencia o de vacaciones.

Se computará igualmente el tiempo servido por el personal eventual e interino cuando pasen a formar parte del personal fijo de la Empresa.

En ningún caso se tendrá en cuenta el tiempo permanecido en situación de excedencia voluntaria ni el tiempo anterior servido en la Empresa cuando se reintegrese en la misma después de haber causado baja en ella voluntariamente o por sanción disciplinaria.

Art. 42. *Cuantía.*—Todos los pluses de antigüedad se calcularán sobre el salario inicial mínimo. Si durante el quinquenio respectivo el trabajador hubiera obtenido un rendimiento medio igual o superior al rendimiento normal, el plus de antigüedad se calculará sobre el salario correspondiente a este rendimiento. Los salarios se entenderán siempre los vigentes en el momento del pago de los quinquenios.

El número de quinquenios será ilimitado, y su cuantía equivalente al 5 por 100 del mencionado salario.

Art. 43. *Fecha de devengos.*—Los pluses de antigüedad se abonarán a partir del día primero del mes siguiente al en que se cumpla cada quinquenio.

SECCIÓN 7.ª PREMIO ANUAL DEL EJERCICIO

Art. 44. *Concepto, cuantía y devengo.*—Con el carácter de devengo extrasalarial y en las condiciones propias de estos devengos, se reconoce al personal de la Empresa un «premio anual del ejercicio» cuando el volumen anual de la producción exceda de 40.000 frascos de mercurio tipo «standard» (o sea con un peso neto unitario de 34,5 kilogramos).

La cuantía de este devengo extrasalarial será la siguiente: media mensualidad cuando el volumen de la producción alcance los 50.000 frascos; una mensualidad más cuando se llegue a los 55.000, y otra mensualidad y media cuando se logren 60.000 frascos. Para producciones intermedias entre las cifras anteriormente expresadas la parte que proporcionalmente corresponda al número de frascos obtenidos, y cuando la producción sobre pase los 60.000 frascos se fijará la cuantía previo acuerdo del Consejo con el Jurado de Empresa.

Los conceptos retributivos integrantes de la base de cómputo de estos devengos serán equivalentes a una mensualidad del salario correspondiente al rendimiento normal, si el trabajador durante el año a que el mismo se refiere hubiera obtenido un rendimiento medio igual o superior al rendimiento normal, y una mensualidad del salario inicial mínimo en otro caso.

El «premio» anual del ejercicio se devengará, en su caso, el día 1 de enero de cada año, a la vista del resultado de la producción en frascos del año anterior, abonándose en la segunda quincena de dicho mes.

SECCIÓN 8.ª GASTOS DE LOCOMOCIÓN Y DIETAS

Art. 45. *Clasificación del personal a este fin.*—Para la asignación de gastos de locomoción y dietas al personal de la Empresa que salga fuera de su residencia habitual en comisión de servicio, se distinguirán las siguientes categorías:

Primera.—Ingenieros, Médicos, Odontólogos, otros Técnicos de grado superior, y Licenciados universitarios y Técnico comercial.

Segunda.—Las restantes categorías del grupo I, los Preparadores-Cronometradores y los Jefes de Administración.

Tercera.—Las restantes categorías del grupo II y los Oficiales de Administración.

Cuarta.—El resto del personal.

Art. 46. *Gastos de locomoción.*—Los gastos de locomoción en ferrocarril serán abonados en las siguientes clases:

En primera clase y cama, al personal de primera categoría.

En primera clase, al personal de segunda categoría.

En segunda clase, al personal de tercera categoría.

En tercera clase, al personal de cuarta categoría.

Cuando el viaje no se haga en ferrocarril se requerirá para el abono de gastos de locomoción autorización previa de la Dirección, salvo caso de imposibilidad debidamente acreditada, abonándose estos gastos con arreglo a las tarifas vigentes, previa presentación de los justificantes oportunos.

No se abonarán estos gastos cuando la Empresa facilite los correspondientes medios de locomoción.

Art. 47. *Dietas.*—Las dietas a que tendrá derecho el personal con el fin de atender los gastos de estancia serán las siguientes:

Primera categoría: 300 pesetas diarias.

Segunda categoría: 250 pesetas diarias.

Tercera categoría: 200 pesetas diarias.

Cuarta categoría: 150 pesetas diarias.

SECCIÓN 9.ª TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR E INTERIOR

Art. 48. *Trabajos de categoría superior.*—Todos los trabajadores podrán ser destinados a trabajo de categoría a calificación superior reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Si excepcionalmente realiza un trabajador trabajos de categoría o calificación superior durante más de seis meses consolidará la categoría o calificación superiores, a menos que éstas requiriesen la posesión de título o conocimientos especiales debidamente acreditados por pruebas de suficiencia, en cuyos casos el cambio de trabajo tendrá trascendencia exclusivamente económica.

Los trabajos de categoría superior se efectuarán por orden expresa y escrita de la Dirección o de los Jefes que tengan delegada esta facultad, dándose cuenta del hecho al propio tiempo al Servicio correspondiente para el abono de las diferencias de salario, y, en su caso, la provisión de vacantes.

La retribución de este personal, en tanto en cuanto desempeñe trabajos de categoría o calificación superior, será la correspondiente a las mismas.

Art. 49. *Trabajos de categoría inferior.*—El personal que sea destinado a trabajos de categoría o calificación inferior como consecuencia de la racionalización de las labores de su Unidad o de la reducción de elementos de trabajo o, en general, de la conveniencia de la Empresa con el fin de un mejor aprovechamiento de su personal, percibirá el «salario para rendimiento normal» a que tenga derecho por su categoría profesional, siempre que en el nuevo puesto de trabajo alcance un rendimiento normal, y el «salario inicial mínimo» correspondiente a la misma categoría en el caso contrario. En ambos supuestos percibirá igualmente las primas a la producción asignadas al nuevo puesto de trabajo, a menos que la nueva función no tenga señaladas primas, en cuyo caso se le abonará el promedio del porcentaje de prima obtenido en los tres últimos meses, aplicado sobre el salario para rendimiento normal que corresponda a su categoría.

CAPÍTULO VI

Admisión, prueba, ascenso e incompatibilidades

Art. 50. *Admisión.*—Para la admisión del personal en la Empresa se observarán las disposiciones vigentes en materia de colocación y sobre trabajos prohibidos a mujeres y menores, reconociéndose preferencia a favor de los huérfanos del personal, y especialmente en favor de huérfanos de los trabajadores víctimas de accidentes del trabajo o de enfermedad profesional.

Art. 51. *Condiciones de admisión.*—El personal que pretenda ser admitido al Servicio de Minas de Almadén deberá reunir como mínimo las condiciones siguientes:

- Poseer aptitudes físicas, intelectuales y psicológicas proporcionadas a la naturaleza de la plaza a que aspire: saber leer y escribir y las cuatro reglas, y encontrarse, en su caso, en posesión del correspondiente título profesional.
- No padecer defecto físico ni enfermedad orgánica ni funcional, con arreglo a los resultados del reconocimiento inicial practicado por el Servicio Médico de la Empresa.
- Tener buenos antecedentes morales y de conducta.
- Encontrarse dentro de los límites de edad que se expresan a continuación, según las diversas categorías profesionales.

Personales técnico titulado y personal administrativo, la edad máxima de treinta y cinco años.

Maquinistas de extracción y Guardas Jurados, mayores de veinticinco años y menores de treinta y cinco.

Aprendices y Botones, mayores de catorce años, o de dieciséis cuando el aprendizaje conlleve la realización de trabajos en interior, y menores de dieciocho.

Resto del personal, más de dieciocho y menos de veintiocho años.

Art. 52. *Excepciones sobre edad.*—A los puestos de ingreso en los que se exija el concurso-oposición podrá acudir todo trabajador que se halle en servicio activo en las Minas de Almadén al tiempo de la convocatoria, cualquiera que sea su edad, siempre que reúna las demás condiciones exigidas en la misma.

Art. 53. *Procedimiento de admisión y ascensos.*—Tanto la admisión de nuevo personal al servicio de la Empresa como el ascenso de unas categorías profesionales dentro de la misma serán de libre elección de la Empresa, sin otras limitaciones que las siguientes:

1.º Las vacantes de Geómetra se proveerán por concurso-oposición entre Ayudantes de Geómetras.

2.º Las vacantes de Vigilantes no titulados serán provistas entre Entibadores, Perforistas y Calcinadores, previo concurso-oposición o superación del curso específico de capacitación convocado a tal fin en la Escuela de Formación Profesional de la Empresa.

3.º Las vacantes de Ensayadores de minerales y Cronometradores preparadores serán cubiertas por concurso-oposición o

curso de capacitación, a los que podrán acudir todos los trabajadores de la Empresa.

4.º Los Maestros de Taller y los Maestros de Alarife se designarán, en sus respectivos casos, entre los Oficiales de Taller y Oficiales de Alarife que por su preparación profesional y sus dotes organizativas y de mando sean acreedores al ascenso, a juicio de la Empresa.

5.º El ingreso del personal administrativo tendrá siempre lugar mediante concurso oposición y por las categorías de Oficiales administrativos de segunda, de Auxiliares o de Pasadores.

Las vacantes de Oficiales administrativos de primera se cubrirán por concurso-oposición entre Oficiales de segunda.

Las vacantes de Jefes administrativos se proveerán siempre por libre elección entre Oficiales administrativos de primera.

6.º Los dependientes del Economato, entre Auxiliares de despacho del Economato y Mozos de almacén; el Jefe de Guardas jurados, entre éstos; el Portero, entre Ordenanzas, y la Encargada del Servicio de Limpieza, entre las Auxiliares Femeninas de limpieza. Los cargos de Encargado del Almacén de Economato y de Dependiente mayor se cubrirán por concurso-oposición entre los Dependientes.

Las plazas de Ordenanzas se cubrirán por antigüedad entre los Botones que lleven como mínimo tres años en la Empresa y tengan al menos dieciocho años de edad.

7.º Todas las categorías comprendidas en el Subgrupo de Especialista del personal obrero se proveerán, según los casos, mediante concurso-oposición o superación del curso específico convocado a tal fin en la Escuela de Formación Profesional de la Empresa. En uno y en otro caso se computará como mérito el ostentar la categoría profesional de Ayudantes, cuando exista, de la respectiva categoría de Especialistas de cuya provisión se trate.

8.º En cuanto al Subgrupo de Ayudantes, se reclutará entre el personal perteneciente al Subgrupo de Peones que cuenten con un mínimo de un año de prestación de servicios efectivos y que hayan superado, en su caso, el correspondiente curso de formación profesional acelerada en la Escuela de la Empresa, o entre los Aprendices de la Empresa que hayan aprobado el examen que pone término al aprendizaje.

9.º En los concursos que se convoquen por la Empresa para la provisión de plazas para las que se exija título académico o profesional podrá participar el personal del establecimiento que se halle en posesión del título exigido, aun cuando en dicho personal no concorra alguna de las condiciones que se exijan en la convocatoria.

Art. 54. *Méritos valorables.*—Constituirán méritos, entre otros, para cubrir plazas vacantes en la Empresa, valorables en su conjunto por la misma:

a) Las dotes de organización y mando, cuando se trate de proveer puestos de trabajo que impliquen la dirección y mando de subordinados.

b) La alta formación profesional en relación con el puesto de trabajo vacante.

c) La antigüedad al servicio de la Empresa.

d) Haber obtenido premios a la conducta, al rendimiento, a la laboriosidad o a condiciones sobresalientes.

e) En los casos en que los puestos de trabajo vacantes exijan esfuerzo físico o mental relativamente escaso para la realización de los trabajos que les sean propios serán preferidos, siempre que sea posible, los trabajadores de capacidad disminuida por accidente, enfermedad, defectos físicos sobrevenidos o edad avanzada, siempre que no tenga derecho a subsidio o pensión de régimen de Seguridad Social.

Art. 55. *Condiciones facultativas para admisión y ascensos.*—Aun en los supuestos generales en que la admisión o el ascenso de personal que se reservan a la libre elección de la Empresa puede esta condicionar el nombramiento a la realización por los aspirantes de concurso-oposición, aportación de méritos en concurso, pruebas de aptitud o superación de un curso en la Escuela de Formación Profesional de la Empresa.

Art. 56. *Aptitud específica de los aspirantes.*—En todo caso será requisito previo indispensable, tanto para la admisión de personal de nuevo ingreso como para la provisión de puestos de trabajo que impliquen variación de categoría profesional, que el Servicio Médico de la Empresa informe favorablemente sobre la aptitud física específica de los aspirantes en relación con el puesto de trabajo de que se trate.

Igualmente podrá establecer la Empresa para iguales fines y con el mismo alcance pruebas de carácter psicotécnico.

Art. 57. *Programas y Tribunales.*—Siempre que para la provisión de una vacante se adopte el procedimiento de someter al aspirante a prueba de aptitud, concurso o concurso-oposición, la determinación del programa sobre que hayan de versar los estudios o exámenes, o del baremo de méritos, así como la composición del Tribunal que en su caso deba juzgar aquéllos, corresponderá al Consejo de Administración, a propuesta de la Dirección, o a ésta de acuerdo con las normas generales aprobadas por aquél para estos casos.

En los Tribunales habrá un representante del personal de categoría superior, a ser posible, de las plazas objeto de provisión, que se designará por la Empresa a propuesta en terna de la Organización Sindical, y se considerarán ampliados automa-

ticamente en un miembro mas cuando el Consejo designe un representante de sus Servicios Centrales para que forme parte del Tribunal.

Art. 58. *Metodos subsidiarios.*—En los casos en que con arreglo a lo dispuesto en los artículos anteriores la selección de los aspirantes a plazas de ascenso deba tener lugar entre el personal de la Empresa o determinadas categorías de dicho personal, si no se presentara el número suficiente de aspirantes a las pruebas o cursos de cualquier naturaleza que se convoquen, o por falta de aptitud no se cubriesen todas las vacantes, podrá la Empresa proveerlas por libre elección.

Art. 59. *Periodo de prueba.*—Las admisiones de personal de nuevo ingreso o la consolidación de categorías profesionales que supongan un ascenso en el seno de la Empresa se considerarán provisionales durante un periodo de prueba, que tendrá la duración que se expresa a continuación, contada en todo caso a partir del correspondiente nombramiento provisional.

a) Grupo I seis meses.

b) Grupos II y III y subgrupo de Especialistas del grupo V, cuatro meses.

c) Resto del personal, dos meses.

Concluido a satisfacción de ambas partes el periodo de prueba, el trabajador ingresará como fijo al servicio de la Empresa o perfeccionará, en su caso, la nueva categoría profesional alcanzada siéndole computado el tiempo de dicho periodo a efectos de aumentos periódicos por tiempo de servicios.

Durante el mencionado periodo de prueba podrá renunciar el trabajador a la prestación de sus servicios y la Empresa podrá despedirlo si se trata de personal de ingreso o reintegrarlo a su categoría profesional si es personal de ascenso, sin obligaciones de preaviso alguno y sin otros derechos u obligaciones por ambas partes que el cobro y pago del salario devengado durante los días trabajados, así como la parte proporcional de las gratificaciones fijas retributivas.

Art. 60. *Incompatibilidades.*—El personal al servicio de la Empresa, excluyéndose únicamente a los que están calificados y desempeñan funciones de simples obreros, no podrá tener participación directa o indirecta manifiesta o encubierta en negocios mineros, industriales o comerciales relacionados con el establecimiento, como, por ejemplo, obras, contratos y suministros de todas clases, ni prestar servicio en Empresas dedicadas a actividades de la naturaleza mencionada.

Se considerará igualmente incompatibles el cargo de Habilitado de Clases Pasivas y la profesión de Gestor Administrativo o Gestor para el cobro de haberes del personal de la Empresa.

CAPITULO VII

Traslados, suspensiones, despidos y ceses

Art. 61. *Traslados.*—Los traslados de los trabajadores a puestos de trabajo distintos a los que se encuentren desempeñando pueden tener por causa:

a) El ser nombrados para los mismos por razones de ascenso.

b) La petición del trabajador aceptada por la Empresa.

c) La conveniencia de la Empresa con el fin de un mejor aprovechamiento de su personal.

d) La sanción disciplinaria.

e) La enfermedad profesional.

Art. 62. *Condiciones y efectos del traslado.*—Están en función de que el traslado se produzca por una u otra de las causas relacionadas en el artículo anterior:

a) Cuando el traslado se deba a la causa mencionada en el apartado a) de dicho artículo se estará a lo dispuesto en el capítulo anterior, y el trabajador pasará a percibir las retribuciones correspondientes a la nueva categoría profesional o calificación alcanzadas.

b) Si obedece a las causas b) o c), sin perjuicio de que, en su caso, la Empresa se atenga a las normas retributivas sobre ascensos, los efectos del traslado se regularán por lo prevenido en los artículos 48 y 49.

c) Si está motivado por la causa d), el trabajador trasladado pasará a percibir por el tiempo de duración de la sanción la retribución correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

d) Finalmente, el traslado debido a la causa e) únicamente podrá decretarse con los requisitos y efectos establecidos en el capítulo XII, sobre seguridad e higiene del trabajo.

Art. 63. *Suspensiones y despidos.*—El personal fijo sólo puede ser despedido o suspendido:

a) Como consecuencia de la sanción disciplinaria.

b) Por crisis económica, mejoras técnicas o nuevos métodos de trabajo que den lugar a un aumento en la producción.

En uno y otro caso se estará a lo dispuesto en el presente Reglamento y en las disposiciones vigentes de carácter general.

Art. 64. *Ceses voluntarios.*—El trabajador fijo que no desee continuar al servicio de la Empresa está obligado a solicitar su cese del Jefe que le corresponda con ocho días de anticipación si pertenece al grupo de obreros, y con treinta días al resto del personal.

CAPITULO VIII

Jornada de trabajo, horas extraordinarias, descanso dominical y vacaciones

SECCIÓN 1.ª JORNADA DE TRABAJO

Art. 65. *Normas generales.*—Hasta tanto que se lleva a efecto un estudio técnico sanitario dentro del ambiente en que se desarrolle el trabajo en el interior y en el exterior del establecimiento minero, como de las condiciones de adaptación biodinámicas de los trabajadores a los distintos puestos de trabajo, en base a cuya investigación puede modificarse por el Ministerio de Trabajo el régimen de jornada de trabajo, se mantiene la establecida en la Reglamentación aprobada por Orden ministerial de 22 de junio de 1948, en sus artículos 49, 50 y 51, con excepción de la norma cuarta del citado artículo 49. Tales normas, con vigencia provisional, se transcribe a continuación:

«Art. 49. La jornada de trabajo en el establecimiento minero de Almadén se ajustará a las siguientes normas:

1.ª En el cerco de destilación tendrá una duración de seis horas diarias fuera del servicio de los hornos. En este servicio la jornada será de seis horas, en días alternos, salvo cuando se produzca el cambio de turno, en cuyo caso se efectuará jornada de seis horas dos días consecutivos.

2.ª En los demás servicios del exterior, la jornada de trabajo será de ocho horas diarias.

3.ª En el interior de la mina, mientras tanto no se disponga otra cosa por el Ministerio de Trabajo, previo informe del Instituto de Medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo, se trabajarán en los lugares de buena ventilación ocho jornadas al mes de seis horas de duración cada una, y en los trabajos de los pozos, así como en los lugares de ventilación deficiente, se trabajarán ocho jornadas al mes de cuatro horas y media de duración cada una.

Art. 50. Sin perjuicio de lo que se dispone en el artículo precedente, los obreros que normalmente trabajan en el interior de la mina estarán periódicamente, a efectos de saneamiento, trabajando en el exterior con sujeción a las siguientes normas:

1.ª El personal de los gremios de arranque y extracción bajará un mes en el exterior por cada tres meses en el interior.

2.ª Los zafreros, un mes en el exterior por cada diez meses en el interior de la mina.

3.ª Los entibadores, un mes en el exterior por cada once meses en el interior de la mina.

Art. 51. Quedan excluidos del régimen de jornada de trabajo los Guardas que disfruten de casa-habitación que tengan asignada a su cuidado y vigilancia una zona determinada, siempre que la casa-habitación esté dentro de su propia zona y no se les exija una vigilancia constante.»

Los estudios técnicos-sanitarios de que se hace mención serán encomendados a una Comisión integrada por personal especializado oficial, designada por el Ministerio de Trabajo que, en colaboración con los Servicios Técnicos y Sanitarios de Almadén, determinará las modificaciones que deban introducirse.

Las variaciones que como consecuencia de tales estudios se introduzcan en la jornada actual de Minas de Almadén no producirán alteración en ningún otro de los factores de la producción, sean éstos económicos o de rendimiento.

En cualquier supuesto, la determinación de los días en que dentro de la jornada legal establecida o que se establezca deben prestar servicio los trabajadores del interior será de competencia de la Empresa, con la conformidad del Jurado, y en caso de discrepancia, de la Dirección General de Ordenación del Trabajo.

Art. 66. *Modificaciones de la jornada ordinaria.*—No obstante lo dispuesto en el artículo anterior:

1.º Podrá el Ministro de Trabajo, de oficio o a petición de la Empresa o del Jurado, aumentar la jornada ordinaria señalada para los trabajos del interior en la medida que considere conveniente, con el tope máximo establecido para este tipo de trabajos en las minas de Almadén por la vigente Ley de Jornada Máxima.

El aumento de jornada previsto en el párrafo anterior podrá acordarse con carácter general o especial, pudiendo consistir la especialidad, por vía de ejemplo, en que el incremento de jornada afecte únicamente a algunas categorías profesionales o con independencia de la categoría de los interesados, a determinados lugares del interior en que las condiciones de ventilación y, en general, de higiene y seguridad del trabajo permitan el mencionado incremento de jornada.

En todo caso, de producirse la situación prevista en este apartado, se revisarán los salarios del personal afectado, ponderando debidamente el incremento de jornada del personal afectado y la mejora de condiciones técnicas que ha permitido el citado incremento.

2.º Los trabajadores de interior podrán solicitar ante la Dirección de la Empresa, individualmente, en grupo o colectivamente, la prestación de un mayor número de días trabajados a razón de seis horas diarias que los que configuran la jornada

mensual ordinaria, debiendo especificarse en la petición el exceso de días cuya prestación pretendan y el periodo de tiempo, no superior a tres meses, al que concretan su pretensión.

Cualquiera que sea la modalidad en que se haya hecho la petición, el Servicio Médico de la Empresa reconocerá individualmente a los peticionarios e informará en igual forma a la Empresa si con arreglo a sus condiciones biodinámicas puede o no accederse total o parcialmente a la pretensión, concretando en este último caso el alcance temporal con que puede ser autorizada la prestación por el peticionario de la jornada especial.

Los resultados de este informe serán vinculantes para la Empresa.

Art. 67. *Competencias.*—Sobre las peticiones mencionadas en el apartado 2.º del artículo anterior resolverá discrecionalmente en principio el Director de Minas de Almadén, siempre que el número de trabajadores autorizado en su caso, para la prestación de esta jornada especial no exceda del 25 por 100 del Censo Laboral de Interior; y, en otro caso, el Consejo de Administración, sin perjuicio de las facultades que en cualquier supuesto corresponden a este último Organismo para avocar competencias del Director o delegar las propias en el mismo.

Art. 68. *Limitaciones de la jornada especial.*—Los trabajadores autorizados por la Empresa para la prestación de jornada especial en interior estarán sometidos a la vigilancia especial y constante del Servicio Médico, que dará de baja en el acto a aquellos que de continuar realizando la prestación se prevea que pondrían su salud en riesgo grave o manifiestamente superior al normal en las labores de interior. En todo caso los referidos trabajadores, cuando hubieran agotado el periodo de tiempo autorizado por la Empresa, no podrán formular igual petición ante la misma hasta que transcurra al menos otro periodo de tiempo igual al efectivamente trabajado en dicho régimen de jornada especial.

Art. 69. *Exclusiones del régimen de jornada.*—Quedan excluidos del régimen de jornada de trabajo:

A) Las categorías a), b), c), d) y e) del Grupo I, así como la categoría a) del Grupo II, dado el carácter y responsabilidad de sus funciones y el espíritu de iniciativa y responsabilidad personal que ha de caracterizarles, por lo que precisan una libertad de movimientos incompatible con un horario preestablecido. Se procurará, sin embargo, no atribuir al personal comprendido en este apartado un volumen de trabajo que requiera normalmente para su realización un periodo de tiempo superior al de cincuenta y cuatro horas semanales.

B) Los Guardas que disfruten de casa-habitación que tengan asignada a su cuidado y vigilancia una zona determinada, siempre que la casa-habitación esté dentro de su propia zona y no se les exija una vigilancia constante, así como los puestos de trabajo que tengan analogía en cuanto a su prestación con el indicado.

Art. 70. *Turnos y horarios.*—La Empresa, en uso de su facultad privativa de organizar el trabajo, tiene este establecido en turnos para los siguientes Servicios:

1. Servicio de Interior.
2. Servicio de Hornos.

La Empresa, según las necesidades de producción y organización de los trabajos, podrá suprimir o modificar el régimen de turnos en los expresados Servicios, o implantarlo en otros distintos.

La fijación del horario es de la exclusiva competencia de la Dirección de la Empresa, siempre de acuerdo con las disposiciones vigentes.

SECCIÓN 2.ª DESCANSO DOMINICAL Y DÍAS FESTIVOS

Art. 71. *Principio general.*—Todo el personal de la Empresa, salvo el ocupado en trabajos excluidos, exceptuados de descanso dominical, disfrutará del oportuno descanso los domingos y días festivos no recuperables, con arreglo a lo prevenido en las disposiciones vigentes.

Art. 72. *Compensación de días festivos trabajados.*—El personal ocupado en actividades exceptuadas de descanso dominical disfrutará del oportuno descanso compensatorio por los domingos y días festivos no recuperables en que preste servicios, así como de una hora libre en tales días para el cumplimiento de sus deberes religiosos si el horario de trabajo no le permitiere de otro modo este cumplimiento. Se procurará, además, de acuerdo con las necesidades del servicio, que dicho personal no trabaje dos domingos consecutivos.

Cuando excepcionalmente no pudiera darse dicho descanso compensatorio se abonará la retribución correspondiente al día festivo trabajado con el 40 por 100 de recargo.

El personal de Interior y del Servicio de Hornos, en compensación de fiestas abonables y no recuperables, disfrutará durante su periodo de trabajo en las brigadas de Exterior o mientras presta servicio en los Cercos, respectivamente, un número de días de descanso igual al de las fiestas del expresado carácter que se hubieren celebrado durante su permanencia en aquellos servicios de Interior y de Hornos.

Art. 73. *Fiestas recuperables.*—Cuando se trate de días festivos recuperables la recuperación será obligatoria para el trabajador y se practicará en la forma que convenga la Empresa

con aquél, y a falta de acuerdo, a razón de una hora diaria en los días laborables inmediatamente siguientes a la fiesta que la motivó.

SECCIÓN 3.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 74. Se considerarán como horas extraordinarias las trabajadas que sobrepasen la jornada de trabajo que para el distrito personal se fija en este Reglamento. Tendrán como topes y se abonarán con los recargos establecidos en la Ley de Jornada Máxima y demás disposiciones vigentes sobre la materia.

SECCIÓN 4.ª VACACIONES

Art. 75. *Principio general.*—Todo el personal que preste sus servicios en la Empresa tiene no sólo el derecho, sino la obligación de disfrutar anualmente vacaciones retribuidas, que se concederán preferentemente en verano, de acuerdo con las necesidades del servicio, procurando complacer al personal en cuanto a la época del disfrute, dando la preferencia a los más antiguos.

Art. 76. *Duración.*—La duración de las vacaciones anuales retribuidas será la siguiente:

- Para el personal comprendido en el Grupo I, en la categoría a) del Grupo II y el Grupo III, treinta días naturales.
- Para el personal incluido en las restantes categorías del Grupo II, veinte días naturales.
- Para el personal de los Grupos IV y V, dieciséis días naturales.
- Los varones menores de veintidós años y las mujeres menores de diecisiete tendrán derecho, al menos, a veinte días laborables de vacaciones, siempre que las Delegaciones del Frente de Juventudes hayan comunicado a la Empresa con antelación de quince días que están admitidos para asistir a campamentos, cursos, viajes, etc., de dicha Organización. De los mismos días de vacaciones mínimas disfrutará el Jefe del Grupo de Empresa de la Organización Sindical.

Art. 77. *Método de disfrute.*—Como regla general, las vacaciones deben ser disfrutadas ininterrumpidamente.

Sin embargo, y de modo excepcional, la utilización de este descanso puede tener lugar, bien a petición del propio trabajador o por exigencias ineludibles de la organización del trabajo, en dos o más períodos, siempre que uno de ellos tenga la duración mínima de siete días laborables.

Art. 78. *Ceses.*—El personal que cese en el transcurso del año por causas que no le sean imputables, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

CAPITULO IX

Enfermedades, licencias, excedencias y servicio militar

SECCIÓN 1.ª ENFERMEDAD

Art. 79. *Mejora de prestaciones.*—El personal de la Empresa tendrá derecho con cargo a la misma a una mejora de la prestación económica que le concede el Seguro Obligatorio de Enfermedad, y, en su caso, la Mutualidad Laboral de la Empresa, cuando pase a percibir pensión de larga enfermedad, en la cuantía necesaria para que la referida prestación sea del 90 por 100 del salario base a efectos de seguridad social. El derecho a esta mejora se extinguirá al transcurrir el año de la baja por enfermedad, pudiendo prorrogarse discrecionalmente por la Empresa hasta un máximo de seis meses cuando el trabajador enfermo tenga un mínimo de quince años de antigüedad en la Empresa.

Art. 80. *Hospital de Mineros.*—Los trabajadores de la Empresa y sus familiares podrán utilizar los servicios del Hospital de Mineros en casos de enfermedades comunes, siempre que no reciban asistencia sanitaria del Seguro Obligatorio de Enfermedad o de la Mutualidad Laboral, en su caso, y que concurren en los mismos los requisitos exigidos en las normas reguladoras del funcionamiento de dicho Hospital.

Art. 81. *Vigilancia de Servicio Médico.*—Todos los trabajadores enfermos estarán sometidos a la vigilancia del Servicio Médico de la Empresa, y sin su autorización no podrán cambiar de residencia. Si la olvidasen para someterse a tratamiento especial en clínicas o sanatorios particulares no dejarán de estar por ello bajo la vigilancia e inspección de los médicos de la Empresa.

Art. 82. *Diferencias entre el Servicio Médico y los facultativos de las instituciones de seguridad social.*—Los trabajadores protegidos por el Seguro Obligatorio de Enfermedad o por la Mutualidad Laboral de la Empresa y que reciban asistencia sanitaria de estas instituciones no por eso dejarán de estar bajo la vigilancia del Servicio Médico de la Empresa, que podrá determinar en todo momento la baja y alta en el servicio del trabajador enfermo.

En cualquier circunstancia en que el Servicio Médico de la Empresa disienta del criterio sostenido por los Médicos de las instituciones mencionadas de seguridad social, la Empresa podrá suspender o retirar la mejora de prestación económica definida en el artículo 80 del presente Reglamento cuando el trabajador opte por continuar en la situación que le señalen los facultativos del Seguro o de la Mutualidad en su caso.

Art. 83. *Parte de baja.*—Todo trabajador que enferme estará obligado a cursar su baja a la Empresa dentro de las seis primeras horas de su enfermedad, si residiera en Almadén, y de doce, en el caso contrario, y de no cursarla no se considerará justificada su falta de asistencia al trabajo por la expresada causa. Dicha baja será inmediatamente remitida al Servicio Médico de la Empresa a fin de que gire visita de comprobación.

SECCIÓN 2.ª PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 84. *Premios no retribuidos.*—La Empresa podrá conceder permisos siempre que lo consientan las necesidades del servicio, con reserva del puesto, sin derecho a retribución, y por duración que no exceda de un total de quince días al año, al personal que lo solicite y justifique razonadamente las causas de su petición. Estos permisos se concederán por escrito, fijándose la duración de los mismos por la Dirección de la Empresa.

Art. 85. *Licencias retribuidas.*—Los trabajadores tendrán derecho a licencia retribuida, notificando a la Empresa los motivos lo antes posible, con la duración y en los supuestos siguientes:

- Por fallecimiento de cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos o hermanos, así como por alumbramiento de esposa: tres días cuando tenga lugar en Almadén, Alamillo, Almadenejos o Chillón, y cuatro días si el hecho se produce en otra localidad distinta de las indicadas.
- Por enfermedad grave de padres, hijos o cónyuge: dos días.
- Por matrimonio del trabajador: quince días.
- Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público: el tiempo que sea indispensable, asimilándose a este supuesto las ausencias por razón de los cargos electivos sindicales que puedan desempeñar los interesados, siempre que se trate de reuniones preceptivas convocadas por los Jefes correspondientes.

En los casos previstos en los apartados a) y b) se aumentarán estas licencias en un día más cuando el hecho que las motive se produzca en localidad distante de Almadén 300 o más kilómetros.

Los plazos señalados en el presente artículo se computarán siempre por días naturales.

SECCIÓN 3.ª EXCEDENCIAS

Art. 86. *Excedencia voluntaria.*—El personal con más de dos años de antigüedad en la Empresa podrá solicitar la excedencia voluntaria por plazo no inferior a seis meses ni superior a cinco años.

Art. 87. *Procedimiento.*—En las solicitudes mencionadas en el artículo anterior deberán hacer constar los peticionarios, además de sus características personales, su fecha de ingreso al servicio de la Empresa, las causas en que fundan su petición y el tiempo por el que pretenden el pase a la situación de excedencia.

El Servicio Médico de la Empresa reconocerá al peticionario a los efectos de determinar sus condiciones físicas y aptitud para la realización de los trabajos propios de su categoría profesional.

A la vista de dicho informe y de las condiciones personales del peticionario resolverá la Empresa la petición de excedencia, procurando concederla dentro de las necesidades del servicio y especialmente cuando se funde en terminación de estudios, importantes razones de índole familiar u otras causas análogas a las expresadas.

En el caso de no reunir el peticionario aptitud física para la realización de los trabajos propios de su categoría profesional se denegará su petición, y según proceda, y de acuerdo con las normas establecidas al respecto en el presente Reglamento, se iniciará respecto al mismo expediente de invalidez o se le trasladará a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, sin perjuicio del derecho del interesado en este último caso a reproducir su petición de excedencia desde el nuevo puesto de trabajo asignado.

Después de que un trabajador se haya encontrado en la situación de excedencia voluntaria no podrá solicitar de nuevo el pase a dicha situación hasta que transcurran cinco años, contados a partir de su reingreso.

Art. 88. *Efectos de la situación de excedencia y reingreso.*—Se entenderá concedida la excedencia voluntaria sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna, y el tiempo permanecido en dicha situación no será computado a ningún efecto.

El personal en situación de excedencia voluntaria no podrá prestar sus servicios en otras empresas mineras, salvo autorización expresa de Minas de Almadén. El incumplimiento de esta prohibición producirá la pérdida del derecho de reingreso del excedente.

El excedente voluntario tendrá derecho al reingreso en la Empresa en las siguientes condiciones:

- Deberán solicitarlo antes de expirar el plazo por el cual se le concedió el pase a la situación de excedencia voluntaria.
- Deberá acreditar en el reconocimiento que le practique

el Servicio Médico de la Empresa que reúne aptitud física para la ejecución de los trabajos propios de su categoría profesional o, en su caso, de otra inferior.

En las condiciones expresadas los excedentes voluntarios tendrán derecho al reintegro en la primera vacante que se produzca o subsidiariamente en otra de categoría inferior por inexistencia de vacante en la propia, salvando en estos casos el derecho preferente al reintegro del personal que se encuentre en situación de excedencia forzosa.

Art. 88. *Excedencia forzosa.*—El personal de la Empresa pasará a la situación de excedencia forzosa por las siguientes causas:

- Por el nombramiento para cargo político o del Movimiento, que debe efectuarse por Decreto.
- Por el nombramiento para el desempeño de alguno de los cargos directivos de la Empresa comprendidos en el apartado a) del artículo 2 del presente Reglamento.
- Por enfermedad, siempre que el trabajador enfermo tenga al menos un año de antigüedad en la Empresa al cursar la baja por dicha causa.

Art. 90. *Duración.*—Cuando la excedencia forzosa esté determinada por las causas relacionadas en los apartados a) y b) del artículo anterior se prolongará dicha situación por el tiempo que los interesados sirvan en alguno de los mencionados cargos, y cuando se deba a enfermedad la situación de excedencia forzosa se iniciará al cesar los interesados en el percibo de la mejora de prestación económica establecida en el artículo 80 de este Reglamento, y tendrá una duración máxima equivalente al tiempo en que los trabajadores perciban prestaciones económicas de la Mutualidad Laboral precisamente por causa de enfermedad.

El personal excedente por causa de enfermedad estará sometido a la vigilancia del Servicio Médico de la Empresa, que podrá declararle útil para volver al servicio activo en cualquier momento, debiéndose en caso de disconformidad de los trabajadores solicitar dictamen del Tribunal Médico Provincial del Mutualismo Laboral, a cuyo resultado habrán de atenerse ambas partes.

Art. 91. *Efectos y reintegros.*—Los excedentes forzosos tendrán derecho al desaparecer la causa determinante de su pase a dicha situación a reintegrarse al servicio activo en la misma plaza que desempeñaban anteriormente, al menos que fueran excedentes por enfermedad y hubieran perdido su aptitud física específica, en cuyo caso el reintegro se producirá en un puesto de trabajo adecuado a su estado, de acuerdo con lo informado por el Servicio Médico de la Empresa.

Cuando la excedencia forzosa se deba a causa determinada en el apartado b) del artículo 90 les será computado a los interesados a todos los efectos, incluso al de perfeccionamiento de aumentos por años de servicios, el tiempo que sirvan el cargo directivo de que se trate.

El reintegro de los excedentes forzosos se producirá automáticamente al cesar en el cargo directivo cuando hubieran pasado a dicha situación en aplicación del apartado b) del artículo 89; previo reconocimiento practicado por el Servicio Médico de la Empresa, si la excedencia estaba motivada por enfermedad, y a petición del interesado, deducida en el mes siguiente a su cese en el cargo, si la causa de la excedencia fue la determinada en el apartado a) del propio artículo.

Art. 92. *Matrimonio del personal femenino.*—Las mujeres que presten servicio en la Empresa al contraer matrimonio podrán optar entre

- Continuar al servicio de la misma con iguales condiciones laborales.
- Resolver su contrato con derecho, en concepto de indemnización o dote, a una cantidad equivalente al duplo de tantas mensualidades como años de servicio haya prestado, con el tope máximo de veinticuatro mensualidades.
- Pasar a la situación de excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año ni superior a cinco.

El derecho de opción establecido en el presente artículo deberá ejercitarse dentro del mes siguiente a la fecha de celebración del matrimonio, interpretándose el silencio de la interesada a favor de la solución b), o sea en el sentido de que opta por la resolución de su contrato de trabajo con derecho a indemnización o dote.

En el caso de que la mujer haya optado por pasar a la situación de excedencia voluntaria tendrá derecho a reintegrarse en la Empresa para ocupar la primera vacante que se produzca en la categoría ostentada al causar baja por matrimonio o, de acuerdo con la Empresa, en otra categoría superior o inferior, siempre que la solicitud de reintegro se formule dentro del plazo en que pasó a la situación de excedencia voluntaria y no haya caducado su derecho al reintegro por haber prestado servicio en otra empresa durante dicho tiempo.

SECCIÓN 4.ª SERVICIO MILITAR

Art. 93. *Servicio militar.*—Todos los trabajadores que se incorporen a filas tendrán reservado su puesto de trabajo durante el periodo de duración del servicio militar obligatorio

y dos meses más, computándose este tiempo a efectos de antigüedad.

Los que disfruten permiso no inferior a tres semanas mientras se encuentren prestando el servicio militar tendrán derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo durante el mismo, siempre que lo soliciten así de la Empresa en el plazo de ocho días siguientes al de la iniciación del disfrute del permiso.

La Empresa podrá, igualmente a petición de los interesados, acordar que los mismos se reintegren a su puesto de trabajo cuando disfruten permisos de duración inferior al antes mencionado.

CAPITULO X

Recompensas y sanciones

SECCIÓN 1.ª RECOMPENSAS

Art. 94. *Recompensas.*—Dentro del mes de enero de cada año el Director de Minas de Almadén, a la vista de las propuestas que le formulen los miembros integrantes de la Junta de Jefes del establecimiento minero, elevará al Consejo de Administración propuesta razonada de los trabajadores de la Empresa que por su conducta, rendimiento, laboriosidad y otras condiciones sobresalientes merecen ser recompensados, así como la naturaleza del premio que a su juicio merece ser concedido a cada uno. El Consejo resolverá lo que proceda sobre la propuesta anterior dentro del mes siguiente.

Art. 95. *Motivos.*—A título simplemente enunciativo serán motivos dignos de premio los siguientes:

- Actos heroicos.
- Actos meritorios.
- Espíritu de servicio.
- Espíritu de fidelidad y lealtad.
- Afan de superación profesional.
- Haber trabajado con índice medio de actividad superior a los rendimientos normales en un año determinado.
- Sugerencias valiosas sobre la prevención de riesgos profesionales o sobre mejoras de organización y métodos de trabajo.

Art. 96. *Clases de premios.*—Los premios podrán ser:

- Felicitación privada.
- Felicitación pública.
- Cancelación de notas desfavorables en su expediente personal.
- Aumento del periodo reglamentario de vacaciones retribuidas.
- Bolsas de viaje o de estudios.
- Premios en metálico, cuya cuantía será como mínimo de 1.000 pesetas.

En todo caso los premios concedidos se anotarán en el expediente personal de los interesados y se computarán como méritos para ascensos y provisión de vacantes en la Empresa, así como para la adjudicación de las viviendas construidas por esta para su personal.

Art. 97. *Publicidad.*—A la concesión de los premios se dará la mayor publicidad posible para satisfacción de los premiados y estímulo del personal, exhibiéndose por un mes la relación de los premios concedidos y sus destinatarios en el tablón de anuncios de la Empresa y de sus diversos centros de trabajo.

SECCIÓN 2.ª FALTAS

Art. 98. *Faltas.*—Toda falta cometida por el personal de la Empresa se clasificará, según su importancia, trascendencia y malicia, en leve, grave y muy grave.

Art. 99. *Faltas leves.*—Son faltas leves:

- El descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio.
- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo inferior a veinte minutos, siempre que no concurren en las mismas las condiciones que la califican de falta grave.
- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada.
- Ausentarse momentáneamente del trabajo sin autorización del superior.
- Pequeños descuidos en la conservación de la herramienta, material, instalaciones o ropas de trabajo que facilite la Empresa.
- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- Ausentarse sin justificación del domicilio hallándose en situación de baja por enfermo.
- Las conversaciones o discusiones durante la jornada de trabajo que puedan distraer al personal.
- Faltar al trabajo un día sin causa justificada o autorización previa cuando no se derive perjuicio alguno de importancia para el servicio.

Art. 100. *Faltas graves.*—Son faltas graves:

- 1.º La reiteración en la comisión de faltas leves.
- 2.º El descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que perturbe sensiblemente el servicio.
- 3.º La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo superior a veinte minutos y aun la inferior cuando se derive un perjuicio importante para el servicio o hubieran de sustituir a un compañero de trabajo por relevo de turno.
- 4.º Faltar al trabajo sin causa justificada dos días durante treinta o un solo día si de la falta se deriva perjuicio grave para el servicio.
- 5.º No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que afecten a los Seguros Sociales, Mutualidad o Plus Familiar, siempre que no exista dolo.
- 6.º Entregarse a juegos o distracciones de cualquier naturaleza estando de servicio.
- 7.º La simulación de enfermedad o accidente o la simulación maliciosa de no padecer defectos orgánicos o funcionales determinantes de incapacidad laboral.
- 8.º La alegación de motivos falsos para la obtención de permisos, licencias o excedencias.
- 9.º No dar cuenta a los superiores o al personal de relevo del estado del trabajo y material cuando la Empresa lo tenga así ordenado, y en todo caso si de esta falta de información pueden derivarse perjuicios graves para el servicio o para las instalaciones de la Empresa en general.
- 10.º La mera desobediencia o falta de respeto no calificadas a sus superiores en cualquier materia del servicio.
- 11.º La debilidad en el mando no calificada que vaya en perjuicio del principio de autoridad.
- 12.º Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por el o por cualquier otro procedimiento.
- 13.º La imprudencia, negligencia o descuido en el trabajo que afecten a la buena marcha del mismo.
- 14.º El abandono sin permiso del trabajo por tiempo superior a treinta minutos, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la Empresa.
- 15.º El descuido importante en la conservación de las herramientas, materiales, artículos o instalaciones de la Empresa o ropas de trabajo facilitadas por la misma.
- 16.º La falta notoria de respeto o consideración al público.
- 17.º Las disputas o discusiones molestas con los compañeros de trabajo durante el mismo.
- 18.º La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para aquéllos herramientas de la Empresa sin permiso de la misma, aunque sea fuera de las horas de jornada.
- 19.º La embriaguez no habitual fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme o usando distintivo de la Empresa.
- 20.º La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo cuando el trabajador ejecute su trabajo en el periodo de un mes con actividad inferior a la mitad de la diferencia entre los rendimientos mínimos y los normales.

Art. 101. *Faltas muy graves.*—Son faltas muy graves:

- 1.º La reiteración en la comisión de faltas graves.
- 2.º Más de cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes o de veinticinco en un año.
- 3.º Faltar al trabajo sin causa justificada cuatro días consecutivos, o dos días si de la falta se deriva perjuicio grave para el servicio.
- 4.º No comunicar puntualmente, mediando dolo, los cambios experimentados en la familia que afecten a los Seguros Sociales, Mutualidad o Plus Familiar.
- 5.º La imprudencia o negligencia notoria en el trabajo que ocasionen accidentes personales o averías materiales graves o impliquen riesgo grave de que se produzcan.
- 6.º El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el ejercicio de su trabajo.
- 7.º La sustracción en sus tres grados de tentativa, falta frustrada y consumada de cualquier producto, así como de efectos, útiles, herramientas o materiales de toda clase que pertenezcan a la Empresa o a cualquier persona que preste servicios en la misma.
- 8.º Ser cómplice o encubridor de las faltas definidas en los apartados precedentes.
- 9.º Faltar por dolo o negligencia inexcusable a la fidelidad debida en el cumplimiento del trabajo confiado cuando éste consista en medir, pesar o contar, bien trabajos efectuados en o para la Empresa, bien útiles, herramientas, materiales o artículos que entren, salgan o existan en la Empresa.
- 10.º Cometer dolosamente o por negligencia inexcusable errores en la distribución de jornales, primas o haberes de cualquier clase; descontar, disminuir o mermar en cualquier forma las cantidades que deban percibir los trabajadores por sus servicios o abonarles cantidades superiores a las señaladas por la Empresa.
- 11.º Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar daños en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- 12.º Las sentencias penales firmes impuestas por los Tribunales de Justicia competentes en delitos que afecten a la probidad o al honor.
- 13.º La embriaguez durante el servicio y la habitual fuera del mismo.

14. Revelar secretos de correspondencia o de documentos o datos de la Empresa de reserva obligada.
15. Dedicarse sin autorización a actividades declaradas incompatibles en este Reglamento.
16. La ineptitud profesional del trabajador respecto a la ocupación o trabajo para el que fué contratado.
17. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo cuando el trabajador ejecute su trabajo en el periodo de un mes a una actividad media inferior a los rendimientos mínimos establecidos.
18. Faltar al respeto y consideración, malos tratos de palabra y obra a sus superiores y familiares de los mismos, así como a sus compañeros de trabajo o subordinados dentro o fuera de la Empresa.
19. El abuso de autoridad calificado.
20. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
21. La blasfemia habitual.
22. La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador, o sea de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.
23. Participar en agitaciones, trastornos o tumultos en los lugares de trabajo de la Empresa, considerándose grave la falta en grado máximo para los que capitaneen o dirijan tales actividades, y en todo caso si de resultados de las mismas se perjudicasen de algún modo los intereses de la Empresa.
24. La debilidad en el mando o la convivencia con sus subordinados, siempre que con ello se atente gravemente al principio de autoridad o resulte mermada la productividad laboral normalmente exigible.
25. El abandono sin permiso del trabajo por tiempo superior a media jornada, o inferior si se deriva perjuicio grave para el servicio.

Art. 102. *Faltas en materia de prevención de accidentes, seguridad e higiene del trabajo.*—Para la calificación en graves o muy graves de las faltas que cometa el personal de la Empresa por no hacer uso de los medios de prevención de accidentes o por no atenerse a las normas dictadas o instrucciones recibidas de sus superiores sobre seguridad e higiene del trabajo, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

- a) Si el autor ha incurrido o no en reiteración,
- b) La magnitud de los daños causados o que puedan causarse en personas o cosas.
- c) La responsabilidad personal derivada de ocupar un puesto de mayor o menor responsabilidad y mando dentro de la Empresa.
- d) Si concurre o no dolo o imprudencia inexcusable.

En ningún caso se calificarán como leves las faltas cometidas en materia de seguridad e higiene del trabajo.

Art. 103. *Prescripción.*—Las faltas leves prescribirán a los seis meses; las graves, a los dos años, y las muy graves, a los tres años.

Los plazos prescriptivos mencionados se contarán en todo caso desde la comisión de las faltas o desde que la Empresa haya tenido o podido tener conocimiento de las mismas.

SECCIÓN 3.ª SANCIONES

Art. 104. *Escala de sanciones.*—Las sanciones que podrán imponerse al personal por las faltas cometidas según las circunstancias del caso y su mayor o menor trascendencia serán las siguientes:

- 1.º Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
 - Multa hasta dos días de haber.
- 2.º Por faltas graves:
 - Repreñión pública.
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
 - Multa de tres a veinte días de haber.
 - Traslado forzoso de puesto de trabajo.
 - Disminución del periodo de vacaciones anuales retribuidas hasta el límite mínimo de siete días laborables por uno a tres años.
 - Recargo hasta el doble de los años necesarios para perfeccionar aumentos por tiempo de servicio.
 - Inhabilitación para ascender a categoría superior por un plazo máximo de cuatro años.
- 3.º Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.
 - Multa de veintiuno a noventa días de haber.
 - Inhabilitación definitiva para el ascenso.
 - Pérdida temporal o definitiva de la categoría.
 - Despido.

El importe de las sanciones disciplinarias de naturaleza económica que se impongan a los trabajadores se ingresará en el fondo destinado a prestaciones extrarreglamentarias de la Mutualidad del establecimiento minero.

Art. 105. *Otras responsabilidades.*—Las sanciones que puedan imponerse en el orden laboral se entienden sin perjuicio de las facultades que asisten a la Empresa para exigir indemnización de daños y perjuicios cuando éstos se produzcan y de su obligación de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta penal o de dar cuenta a la autoridad gubernativa si procediere.

Art. 106. *Procedimiento.*—En los casos de faltas leves, una vez comprobada su comisión por el Jefe del Servicio o unidad administrativa a que figure adscrito el empleado u obrero culpable, lo pondrán en conocimiento de la Dirección y ésta determinará la imposición de la sanción correspondiente.

En los casos de faltas graves o muy graves, para la imposición de sanciones se procederá de conformidad con las disposiciones vigentes y con los acuerdos que el Consejo de Administración dicte en desarrollo y aplicación de las mismas, y oyendo previamente al Jurado de Empresa.

Art. 107. *Anotación de sanciones y su cancelación.*—La Empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores cuantas sanciones les sean impuestas, con arreglo a las normas del presente capítulo.

Las notas desfavorables se considerarán canceladas de pleno derecho, sin perjuicio de que deba anotarse igualmente la cancelación en los expedientes personales, si los interesados no incurriesen en nuevas sanciones en los plazos siguientes:

- a) Tratándose de faltas leves, un año.
- b) En los casos de faltas graves, tres años.
- c) Cuando las faltas sean muy graves, cinco años.

CAPITULO XI

Previsión

Art. 108. *Seguros Sociales obligatorios y Mutualismo Laboral.*—Con independencia de su sujeción al régimen de Seguros Sociales obligatorios con arreglo a las disposiciones aplicables a los Organismos Autónomos de la Administración del Estado y demás de general aplicación, la Empresa tiene constituida una Mutualidad Laboral propia con la denominación de «Mutualidad Laboral del Establecimiento Minero de Almadén», cuyo Estatuto fué aprobado por Orden del Ministerio de Trabajo de 14 de septiembre de 1960.

Las edades y el régimen de jubilación del personal de la Empresa, así como las prestaciones de dicha Mutualidad, se regularán por el citado Estatuto y por las normas que puedan modificarle en el futuro.

Art. 109. *Mejora de prestaciones.*—El personal de la Empresa tendrá derecho a las siguientes mejoras de prestaciones del régimen general de Seguridad Social:

1.º Por lo que se refiere al Seguro Obligatorio de Enfermedad y Pension de Larga Enfermedad del Mutualismo Laboral, una mejora de la prestación económica en las condiciones, cuantía y por los plazos determinados en la sección primera del capítulo IX del presente Reglamento.

2.º En cuanto al Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo:

a) Una mejora de la indemnización económica legalmente prevista para la situación de incapacidad temporal, en la cuantía necesaria para completar el importe íntegro de los haberes de los trabajadores de la Empresa que se encuentren en la mencionada situación, por el tiempo de duración de la misma señalado en las disposiciones vigentes.

b) Una compensación en caso de muerte por accidente a favor de los familiares de la víctima a los que la legislación de accidentes reconozca como beneficiarios, y por igual orden de preferencia, equivalente a una mensualidad del salario base del causante a efectos de accidentes. Esta compensación se abonará por la Empresa dentro de los tres días siguientes a la fecha de la muerte del causante.

3.º Respecto al Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez, los trabajadores de la Empresa ingresados con anterioridad al 1 de julio de 1925 tendrán derecho a percibir con cargo al Presupuesto del Ministerio de Hacienda las pensiones actualmente establecidas, y los ingresados con posterioridad a dicha fecha percibirán con cargo al Presupuesto del Consejo de Administración de las Minas de Almadén, y hasta que les corresponda percibir las prestaciones de Vejez o Invalidez con cargo al Instituto Nacional de Previsión, una prestación de igual cuantía a la que disfrutarían si fueran ya pensionistas de Vejez o Invalidez.

Las pensiones aplicables al personal ingresado con anterioridad al 1 de julio de 1925 no podrán ser en ningún caso de cuantía inferior a las que en cada momento establezcan las disposiciones vigentes para las prestaciones del Seguro de Vejez e Invalidez.

Con independencia de las mejoras establecidas en los tres apartados anteriores, la Empresa podrá discrecionalmente otorgar otras sobre las prestaciones propias del régimen general de Seguridad Social u otorgar nuevas prestaciones no previstas en dicho régimen.

CAPITULO XII

Seguridad e higiene del trabajo

Art. 110. *Norma general.*—Es obligación primordial de la Empresa, así como de los Jefes y trabajadores a su servicio, cuidar que todos los trabajos se realicen en las mejores condiciones de seguridad e higiene para prevenir riesgos que afecten a la salud y vida del personal.

Con carácter general serán aplicables a la Empresa las normas vigentes en la materia.

Art. 111. *Competencia.*—Con independencia de las atribuciones que de acuerdo con la legislación vigente en materia de Seguridad e Higiene del Trabajo corresponden específicamente a los Ingenieros de Minas y a los Facultativos del Servicio Médico de la Empresa, el Jurado de Empresa asumirá las facultades anteriormente atribuidas al Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo, de conformidad con lo prevenido en el artículo 47 del Reglamento de 11 de septiembre de 1953 y Ordenes ministeriales de 21 de septiembre de 1944 y 9 de febrero de 1954.

Art. 112. *Hidrargirismo y silicosis.*—Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 66 y 68 de este Reglamento, todos los trabajadores de la Empresa que por naturaleza del trabajo que presten o por el lugar de su prestación estén expuestos a los riesgos hidrargírico o de silicosis, o de ambos, serán reconocidos por el Servicio Médico de la Empresa al menos semestralmente, reduciéndose este plazo a tres meses y aun a uno con arreglo a la intensidad del riesgo.

Según su grado de intoxicación mercurial, silicosis de primer grado que puedan padecer o predisposición a la silicosis, el Servicio Médico de la Empresa podrá proponer a la Dirección el inmediato traslado de los interesados a otros puestos de trabajo compatibles con su estado o darlos de baja por si en el trabajo, acordando, si fuera conveniente, el internamiento en el Hospital de Mineros para facilitarle el tratamiento adecuado.

En el segundo de los casos mencionados el Servicio Médico comunicará su decisión inmediatamente a la Dirección de Minas de Almadén, y en el primero elevará con igual carácter urgente la correspondiente propuesta, debiendo la Dirección en el plazo de las veinticuatro horas siguientes acordar el traslado del trabajador afectado.

Art. 113. *Efectos del traslado o de la baja en el trabajo.*—El traslado acordado por la Empresa, en virtud de las causas mencionadas en el artículo anterior, producirá respecto al personal los siguientes efectos:

1.º El traslado a otro puesto de trabajo se acordará siempre con carácter provisional y dará derecho al trabajador trasladado, de no corresponderle por su nuevo trabajo un salario superior a percibir, mientras no se reintegre a su trabajo anterior, al salario medio correspondiente a su categoría profesional.

2.º La baja en el trabajo colocará al trabajador en la situación de incapacidad temporal definida en la vigente legislación de accidentes, con derecho, por tanto, a las prestaciones sanitarias y económicas inherentes a dicha situación durante los plazos máximos fijados en la referida legislación. Cuando la baja en el trabajo se hubiera debido al hidrargirismo en cualquiera de sus grados solo habrá lugar a que el Servicio Médico proponga a la Dirección, y ésta a la Caja Nacional del Seguro de Accidentes del Trabajo, el alta del trabajador con propuesta de incapacidad permanente, si el interesado hubiera permanecido en situación de incapacidad temporal y consiguientemente sujeto a tratamiento médico por hidrargirismo durante un periodo de dieciocho meses, bien ininterrumpidamente o con carácter discontinuo durante un plazo máximo de tres años.

Art. 114. *Instrucciones complementarias sobre Seguridad e Higiene del Trabajo.*—El personal de la Empresa estará obligado al cumplimiento de las instrucciones concretas sobre Seguridad e Higiene del Trabajo que en desarrollo de la legislación vigente apruebe el Consejo de Administración, previa audiencia del Jurado de Empresa. Tales instrucciones se editarán por la Empresa en forma de Manual de Seguridad e Higiene para uso de su personal y se consideraran como anexo al presente Reglamento, revisándose y reeditándose cuando así lo aconsejen las modificaciones que puedan introducirse en la vigente legislación sobre Seguridad e Higiene o en las normas complementarias aprobadas por el Consejo.

CAPITULO XIII

Aprendizaje y formación profesional

SECCIÓN 1.ª APRENDIZAJE

Art. 115. *Normas generales.*—La admisión de aprendices por la Empresa se efectuará, de acuerdo con la naturaleza del contrato de aprendizaje, con el doble fin de utilizar el trabajo del aprendiz y de darle la formación profesional necesaria para que adquiera los conocimientos y práctica propios de una especialidad minera o industrial auxiliar de la minería.

Para su admisión como aprendices únicamente tendrán preferencia los huérfanos del personal de la Empresa. Antes de dicha admisión los aspirantes deberán acreditar ante el Ser-

vicio Médico de la Empresa su aptitud física específica en relación con la especialidad en que pretendan ser admitidos.

El aprendizaje será siempre retribuido y se formalizará en contrato escrito.

La edad mínima para la admisión del aprendiz será de catorce o de dieciséis años, según que los trabajos que deba desarrollar tengan lugar en el exterior o en el interior de la explotación minera. En este último caso serán de obligatoria observación las normas contenidas en la Orden ministerial de 28 de enero de 1958 y demás disposiciones generales que puedan dictarse en lo sucesivo sobre la materia.

La duración del aprendizaje será la determinada con carácter general por el Consejo de Administración, a propuesta de la Dirección, de acuerdo con las exigencias formativas propias de la especialidad sobre que verse, sin que en ningún caso pueda ser superior a cuatro años.

Art. 116. *Efectos.*—A la terminación del periodo de aprendizaje los aprendices serán sometidos a una prueba final de aptitud en la Escuela de Formación Profesional de la Empresa y a los que la superen se les expedirá el correspondiente diploma de aptitud para la especialidad de que se trate y cesarán al servicio de la Empresa.

La posesión de dicho diploma dará a sus titulares un derecho preferente para ser admitidos al trabajo en la Empresa en la categoría de Ayudante de la correspondiente especialidad, siempre que reúnan las demás condiciones generales de admisión establecidas en el artículo 51 del presente Reglamento y hayan sido inscritos a petición propia en la relación de diplomados aspirantes a ocupar algunas de las mencionadas plazas.

Al producirse una de tales vacantes, siempre que sea de las determinadas por la Empresa para ser provistas por diplomados, la Empresa notificará individualmente por correo certificado su existencia a cada uno de los diplomados incluidos en la citada relación, concediéndoles el plazo de ocho días para optar a la misma. El silencio de los diplomados durante dicho plazo será interpretado en el sentido de que renuncian a su derecho preferente de admisión, y, en consecuencia, serán eliminados automáticamente de la relación de aspirantes.

Si se presentasen diplomados en mayor número de las vacantes anunciadas de la correspondiente especialidad serán preferidos por la Empresa:

- a) Los que presten sus servicios en la misma en otro puesto de trabajo.
- b) Los que tengan mayor antigüedad en la relación de diplomados aspirantes.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores del presente artículo, los diplomados y los aprendices que no hayan superado la prueba final de aptitud podrán ser admitidos al servicio de la Empresa, si ésta así lo acuerda, en otros puestos de trabajo de la misma, en las condiciones generales de admisión determinadas en el presente Reglamento.

SECCIÓN 2.ª FORMACIÓN PROFESIONAL ACCELERADA

Art. 117. *Cursos de Formación Profesional Acelerada.*—Podrán ser establecidos por la Empresa en su Escuela de Formación Profesional como procedimiento para la provisión de determinados puestos de trabajo generalmente de ascenso, bien con carácter inmediatamente posterior a la realización y superación del curso por los interesados, bien para ser éstos llamados a medida que se vayan produciendo las vacantes de que se trate.

SECCIÓN 3.ª ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Art. 118. *Implantación.*—La Empresa establecerá en el plazo más breve posible, una Escuela de Formación Profesional propia, en la que se darán los cursos determinados en las dos secciones anteriores del presente capítulo, si bien las enseñanzas se irán implantando progresivamente con miras a conseguir en el futuro el objetivo ideal de que comprenda las propias de todas las especialidades laborales existentes en la Empresa.

Art. 119. *Organización y funcionamiento.*—La Escuela se regirá en lo relativo a su organización y funcionamiento por las normas acordadas por el Consejo de Administración, a propuesta de la Dirección de Minas de Almadén, con arreglo a las directrices siguientes:

- a) Su gobierno y administración corresponderá a un Patronato presidido por el Director de las Minas.
- b) El personal docente de la Escuela se seleccionará con arreglo al régimen de dedicación exclusiva o entre el personal de la Empresa que desempeña en la misma otros puestos de trabajo y que así lo solicite, que percibirá por la realización de esta función complementaria una gratificación de profesorado determinada por el Consejo de Administración.
- c) El programa de los cursos será aprobado por el Consejo de Administración. Tendrá carácter teórico-práctico y versará necesariamente como mínimo, sobre las materias propias de la especialidad laboral que constituye su objeto formativo, normas generales sobre seguridad e higiene del trabajo y específicas de la especialidad, relaciones humanas y, en su caso, mando y dirección.
- d) Los tribunales que hayan de juzgar las pruebas finales de aptitud serán designados dentro de las normas generales

sobre composición de los mismos aprobadas por el Consejo de Administración, y se considerarán ampliados automáticamente en un miembro más cuando el Consejo designe un representante de sus Servicios Centrales con el objeto de que forme parte de aquéllos.

Art. 120. *Concierptos.*—También podrá la Empresa atender supletoriamente a las necesidades de formación y perfeccionamiento profesionales de su personal concertando la labor formativa con Centros o Escuelas de Formación Profesional oficiales o reconocidas.

CAPÍTULO XIV

Servicio Médico de la Empresa

Art. 121. *Organización y funcionamiento.*—El Servicio Médico de Empresa se halla establecido de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre la materia, con el fin de conservar y mejorar la salud del personal de la Empresa, previniendo los riesgos genéricos o específicos del trabajo y la patología común previsible y asesorando a la Empresa para conseguir la distribución más adecuada de su personal en los diversos puestos de trabajo con arreglo a sus condiciones psicofisiológicas.

Su organización y funciones son las determinadas en el presente Reglamento, en las disposiciones generales aplicables, en el Reglamento de Régimen Interior del Servicio y en los acuerdos del Consejo complementarios de las normas antes citadas.

CAPÍTULO XV

Servicios sociales

Art. 122. *Viviendas.*—La Empresa ha venido construyendo con una estricta finalidad social viviendas para su personal, al que se les cede en régimen de arrendamiento.

La adjudicación de estas viviendas se efectuará de acuerdo con las normas aprobadas con carácter general por el Consejo de Administración, previa audiencia del Jurado de Empresa.

En todo caso en tales normas se tendrá en cuenta, junto a las necesidades de la Empresa a efectos de preferencia en la adjudicación, los factores, referidos todos al momento de aquella, de carencia o deficientes condiciones de vivienda del peticionario, su situación familiar, antigüedad y conceptualización laborales.

Art. 123. *Economato.*—La Empresa tiene establecido desde el año 1925 un Economato Laboral adaptado en la actualidad en su organización y funcionamiento a las disposiciones vigentes, a las que continuará sujeto en el futuro, así como a las normas complementarias acordadas por el Consejo de Administración.

Las primas concedidas circunstancialmente por la Empresa para la adquisición de artículos de primera necesidad u otras mejoras otorgadas con igual carácter a los beneficiarios sobre los derechos que legalmente les correspondan podrán ser revisadas, modificadas o suprimidas en cualquier momento por la Empresa, puesto que su otorgamiento se debe normalmente a razones de coyuntura económico-social.

Art. 124. *Grupo Escolar «Hijos de Obreros de Almadén».*—Con el fin de atender y mejorar la educación primaria de los hijos de su personal, la Empresa financia el Grupo Escolar «Hijos de Obreros de Almadén», que funciona en régimen de Patronato bajo la suprema dirección del Consejo, y sometido al protectorado, alta inspección y tutela del Ministerio de Educación Nacional.

Además de su finalidad esencial indicada, atiende el Grupo Escolar otros fines sociales de carácter complementario mediante servicios tales como cantina escolar, ropero infantil, colonias de verano, concesión de becas, otorgamiento de premios de fin de curso a los becarios y clases complementarias destinadas a la orientación profesional de los alumnos y a su especialización.

El Grupo Escolar se regirá por las disposiciones vigentes y por los acuerdos complementarios del Consejo de Administración.

Art. 125. *Préstamos.*—La Empresa podrá conceder a sus trabajadores por más de dos años de antigüedad laboral préstamos sin interés por cuantía y plazo máximo de 10.000 pesetas y de diez años, respectivamente, cuando así lo soliciten, para atender necesidades perentorias y urgentes, tales como enfermedades propias o de familiares inmediatos, adquisición de viviendas, adquisición o reposición de mobiliario y ajuar de casa, gastos extraordinarios de estudios, matrimonio del trabajador o de hijos y por otras causas análogas.

La devolución de estos préstamos, en caso de concesión, tendrá lugar mediante la deducción de los haberes del beneficiario que se acuerde al otorgarlos, en cuantía no superior al 8 por 100. Los saldos pendientes de amortización quedarán cancelados automáticamente en los casos de muerte involuntaria o de invalidez permanente absoluta para el trabajo producidas antes de la amortización total del préstamo.

Art. 126. *Otros servicios sociales.*—La Empresa con el asesoramiento del Jurado y participación del personal en la forma que se acuerde podrá implantar otros servicios sociales encaminados a mejorar las relaciones humanas y la solidaridad entre la Empresa y su personal.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—En tallo se determinan definitivamente mediante la aplicación de un sistema de racionalización las calificaciones de los puestos de trabajo y los rendimientos mínimos y normales exigibles en cada uno de ellos se fija en la disposición siguiente con carácter provisional una tabla de rendimientos mínimos y normales, cuya obtención por los trabajadores condicionará su derecho a percibir en sus respectivos casos el salario de iniciación o el salario correspondiente a un rendimiento normal tal como se fija, con carácter definitivo, en el capítulo V del presente Reglamento.

Segunda.—Los rendimientos provisionales sujetos, por tanto, a revisión, son los siguientes:

1.º GREMIO DE PERFORISTAS

Con barrenas de boca normal

Clase de labor	Rendimientos	Rendimientos
	mínimos	normales
	m. ² /jornal	m. ² /jornal
Testeros	1.200	1.900
Ensanches	1.130	1.750
Bancos	1.050	1.500
Caña ensanche	0.990	1.150
Realces	0.900	1.000
Cañas mineral	0.500	0.800
Cañas pizarra	1.000	1.600
Profundidad:		
Primera	0.325	0.350
Segunda	0.275	0.300
Tercera	0.225	0.250
Cuarta	0.175	0.200

Con barrenas de boca de widia

Clase de labor	Rendimientos	Rendimientos
	mínimos	normales
	m. ² /jornal	m. ² /jornal
Testeros	3.000	3.900
Ensanches	2.500	3.500
Bancos	2.300	3.500
Caña ensanche	2.200	3.000
Realces	1.200	2.000
Caña mineral	1.000	1.700
Caña pizarra	2.000	3.400
Profundidad:		
Primera	0.600	0.700
Segunda	0.500	0.600
Tercera	0.400	0.500
Cuarta	0.300	0.400

2.º PREMIO DE ALARIFES

Clase de labor	Rendimientos	Rendimientos
	mínimos	normales
	m. ² /jornal de oficial	m. ² /jornal de oficial
Vigas de hormigón	2.000	2.900
Muros y coladeros	1.700	2.500
Bovedas	1.000	1.500
Mazcos	2.000	3.000
Relleños	3.500	4.500
Obras diversas	1.700	2.500

Estos rendimientos de Alarifes corresponden a cuadrilla normal de un Oficial, un Ayudante y dos Peones, con el material a pie de obra.

3.º PREMIO DE ZAFREPOS VAGONEROS

Distancias	Rendimientos	Rendimientos
	mínimos	normales
	Vagones por jornal	Vagones por jornal
Hasta 150 metros	3	11
Desde 151 a 250 metros	7	10
Desde 251 a 350 metros	5	7
Para mayores distancias	4	6

Aun cuando estos rendimientos tienen carácter provisional, la Empresa deberá procurar en el plazo más breve posible efectuar los cronometrajes y comprobaciones necesarias a fin de confirmar o, en su caso, rectificar los que figuran en la tabla, hasta tanto queden fijados definitivamente con arreglo al sistema de racionalización que se implante.

Tercera.—Supuestos para distintos rendimientos:

A) Para rendimientos comprendidos entre el mínimo y el normal se percibirá el salario que proporcionalmente corresponda entre el salario de iniciación y el correspondiente a rendimiento normal.

B) Para rendimientos superiores a los que provisionalmente se establecen como normales se fijan unas primas con el mismo carácter provisional en tanto no esté en funcionamiento el sistema de racionalización que se adopte, y cuya cuantía será de un 80 por 100 del salario para los Perforistas, del 66 por 100 para Oficiales de Alarifes, Zafrepos y Ayudantes de Perforistas; del 40 por 100 para Mecánicos de interior, Entibadores, Ayudantes de Alarifes y Vieros, y de un 33 por 100 para el resto del personal del establecimiento. Estos porcentajes se aplicarán a todo el personal expresado, siempre que por los gremios que tengan establecidos rendimientos normales se alcance un aumento en estos de una tercera parte.

En el caso de que los rendimientos obtenidos por los gremios que tengan establecidos rendimientos normales sean superiores a éstos, pero no lleguen a alcanzar sobre ellos un aumento de su tercera parte, los porcentajes señalados con anterioridad se aplicarán proporcionalmente a los valores intermedios que resulten sobre los rendimientos normales fijados.

Cuarta.—Los rendimientos que se han considerado provisionalmente como normales, indicados en la segunda de estas disposiciones adicionales, se irán reajustando hasta obtener o lograr los definitivos, conforme se vayan poniendo a control los distintos puestos de trabajo y efectuando los estudios y comprobaciones definitivos para fijar los rendimientos normales justos.

Quinta.—A efectos de rendimientos, salarios y primas queda asociado el personal del establecimiento minero de la siguiente forma:

Ayudantes Perforistas, Mecánicos (en el interior), Maquinistas de compresores y Ayudantes Mecánicos (en el interior), al gremio de Perforistas;

Ayudantes Alarifes, Peones afectos a este servicio, Entibadores y Ayudantes de Entibador, al gremio de Alarifes, y

Poceros, Maquinistas de extracción, Maquinistas de tracción, Embarcadores señalistas, Vieros y Ayudantes de Maquinistas de extracción, al gremio de Zafrepos-Vagoneros.

El personal no especificado estará a resultas de la media general obtenida por el personal con rendimientos hasta tanto se determinen los suyos propios al llegar el momento de su puesta a control, cuya extensión alcanzará a la totalidad del personal del establecimiento, bien sea directa o indirectamente.

Sexta.—Como consecuencia de la puesta a control de la mano de obra podrá resultar una variación en la plantilla del personal que se reajustará a las nuevas necesidades, y en caso de existir sobrante, por no tener aplicación en otros puestos normales de trabajo, quedará como disponible con los derechos económicos establecidos en la disposición transitoria segunda.

Séptima.—Como consecuencia de las modificaciones introducidas en el régimen de las categorías profesionales por la Reglamentación del Trabajo y por las secciones 3.ª y 4.ª del capítulo III del presente Reglamento, se observarán las siguientes prescripciones en cuanto al personal que actualmente tenga reconocida una categoría profesional determinada al amparo de la Reglamentación del Trabajo aprobada por Orden ministerial de 22 de julio de 1948, bien se encontrara definida en la misma o se haya creado por la Empresa durante su vigencia.

A) Cuando la nueva categoría profesional se reconozca con igual denominación en el presente Reglamento, sus actuales titulares consolidarán automáticamente la misma. En este caso se encuentran los Ingenieros, Médicos, Odontólogos, Ayudantes de Ingenieros, Geómetras, Ayudantes de Geómetras, Encargados de mineras, Técnico comercial, Motorista de la cen-

tral eléctrica, Ayudantes de talleres, Ayudantes de Conductores, Zafreiros-Vagoneros, Jefes de Guardas jurados, Guardas jurados, Mozos de almacén, Telefonistas, Ordenanzas, Porteros, Botones, Encargada del servicio de limpieza y Auxiliares femeninos de limpieza.

B) Cuando la modificación introducida afecte únicamente a la denominación de la categoría o consista en la refundición de dos categorías en una sola, o no implique alteración esencial del contenido funcional de la categoría, los titulares de la antigua o antiguas adquirirán con igual carácter automático la nueva. En consecuencia, los Practicantes en Medicina y Cirugía se convertirán en Practicantes; los Vigilantes de interior, Encargados de hornos y Pesadores de azogue, en Vigilantes titulados o no titulados, según estén o no en posesión del título; los Bascuistas, en Pesadores; los Vigilantes Alarifes de interior, en Maestros de Alarife; los Encargados de vías y placas interior y exterior, en Vieros; los Listeros liquidadores, el Auxiliar despacho de mercancías y el Auxiliar de Archivos y Bibliotecas, en Auxiliares administrativos; los Ayudantes de Motorista, en Ayudantes Mecánicos; los Maquinistas de primera, en Maquinistas de extracción; los Maquinistas de segunda, en Maquinistas de compresores, ventiladores y transformadores; los Maquinistas de tercera, en Maquinistas de tracción; los Maquinistas de depósito de aguas y los Bomberos de interior, en Bomberos; los Mecánicos de interior, en Mecánicos; los Ayudantes Mecánicos de interior, en Ayudantes Mecánicos; los Maestros Perforistas, en Perforistas; los Ayudantes Perforistas o Chaveteros, en Ayudantes Perforistas; los Oficiales de Alarife de interior y exterior, en Oficiales de Alarife; los Ayudantes de Alarife del interior y exterior, en Ayudantes de Alarife; los Peones de Alarife del interior y exterior, los Peones varios de interior, los Peones de las cajas de azogue, los Peones de vías de exterior, los Peones del cerco de la cal, los Peones del cerco de destilación y los Peones de bajadas de maderas, en Peones; los Agentes de cuarto de herramientas, en Mozos de Almacén; las Enfermeras o Enfermeros, en Auxiliares sanitarios; las Guardesas, en Encargadas de Hospedería; los Auxiliares femeninos de hospital, en Auxiliares femeninos de limpieza; los Auxiliares femeninos de corte y confección y los Auxiliares femeninos de bordados, en Auxiliares femeninos de Corte, Punto y Bordados; el Portero Parque Escuelas, en Portero; el Conserje barriada obrera, en Guarda jurado, y el Ayudante Taller Protésico, en Oficial Protésico.

C) Cuando la modificación afecte exclusivamente a la supresión de las clases en que se dividía anteriormente una categoría profesional determinada, el personal queda clasificado automáticamente en la nueva categoría sin distinción de clases. En este caso se encuentran los Entibadores de primera y de segunda, los Calcinadores de primera y segunda, los Pocereros de primera y segunda, los Conductores de vehículos de primera, segunda y tercera; los Aprendices de primero, segundo, tercero y cuarto años, en los Dependientes del Economato de primera y de segunda.

D) Cuando la modificación consista en la supresión de la categoría o en variación importante de su contenido funcional, el personal que tuviera reconocida alguna de las categorías se integrará en un grupo único de «Personal a extinguir», que se incluirá, con independencia de los demás grupos, tanto en la primera sección del censo laboral como en las plantillas y escalafones del personal fijo al servicio de la Empresa, mientras que exista algún trabajador en activo en dicho grupo.

Se integrarán en este grupo de «Personal a extinguir» todas las categorías definidas en la Reglamentación de Trabajo de 22 de julio de 1948 no citadas específicamente en los apartados A), B) y C) de la presente disposición, así como las siguientes creadas por la Empresa durante su vigencia: «Encargado de trabajos agrícolas», «Encargado del taller de zapatería y alpargatería de las Escuelas», «Encargado del Taller de Artes Gráficas de las Escuelas» y «Sobrestante de materiales».

El puro hecho de la inclusión en este grupo de «Personal a extinguir» implicará para los interesados su pase a la situación especial de «disponible».

Dentro del plazo de los dieciocho meses siguientes a la fecha de vigencia del presente Reglamento se procurará por la Empresa la eliminación o reducción sustancial del personal integrado en el grupo de «Personal a extinguir», a cuyo fin:

a) Se convocarán pruebas especiales y restringidas de suficiencia dirigidas a facilitar el perfeccionamiento de nuevas categorías profesionales. En todo caso se convocarán las destinadas a que el Jefe de Talleres, el Jefe de la Oficina de Delineación y Topografía, el Encargado de Laboratorio y el Jefe de Pozos puedan adquirir la nueva categoría de Ayudantes de Ingeniero; el Sobrestante encargado de obras del exterior y los Sobrestantes de materiales puedan consolidar la nueva categoría de Maestros de Alarife; los Oficiales primeros, segundos y terceros de Administración puedan pasar, de acuerdo con su formación, a las de Oficiales Administrativos primeros y segundos o la de Auxiliares los Oficiales primeros, segundo y terceros de Taller; de conformidad con igual criterio, las categorías de Oficiales de Taller de primera, segunda o tercera clase; los peones taqueteros de interior y exterior, la de Embarcadores Señalistas, los Engrasadores, la de Ayudantes Mecánicos.

b) Quienes no superen las pruebas de suficiencia antes mencionadas, así como los pertenecientes a categorías para las que

la Empresa no convoque las citadas pruebas, tendrán derecho a optar entre permanecer en el grupo de «Personal a extinguir», en situación de «disponible», o adquirir una de las categorías profesionales nuevas, previa aceptación de la Empresa, o resolver su contrato de trabajo, con derecho a una indemnización de dos mensualidades del salario inicial mínimo y quinquenios reconocidos por cada año de servicios, sin que el importe de la misma pueda ser menor de tres mensualidades ni mayor de dos anualidades y media.

E) Las dudas que puedan plantearse con motivo de la aplicación de los cuatro apartados precedentes por involuntarias omisiones de alguna categoría profesional anterior se resolverán por la Empresa de acuerdo con los criterios generales que les sirven de fundamento.

Octava.—Mientras existan viudas de trabajadores fallecidos a consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedad profesional que aspiren a prestar servicios como Auxiliares femeninos de limpieza en número superior al de las vacantes existentes o que se produzcan en lo sucesivo en la plantilla de tales Auxiliares deberán ser contratadas por la Empresa con el carácter de trabajadores eventuales, siempre que sus condiciones físicas lo permitan y no superen en ningún caso la edad de cincuenta y cinco años.

El tiempo anual de prestación de sus servicios será fijado por

la Empresa, de acuerdo con el Jurado, en función de los factores:

a) El número de aspirantes en relación con las vacantes que existan.

b) La mayor o menor cuantía de la pensión de vejez que perciban las aspirantes con cargo al régimen de Seguridad Social y la circunstancia de tener o no colocado en el establecimiento a algún hijo soltero con el que convivan a sus expensas.

La retribución de los Auxiliares femeninos de limpieza contratados eventualmente en las condiciones previstas en la presente disposición será la que proporcionalmente corresponda al número de horas en que presten servicio, teniendo en cuenta que la retribución fijada a este personal en la tabla de salarios es la correspondiente a una jornada de ocho horas diarias.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Se fija como fecha de entrada en vigor de este Reglamento la del 1 de julio de 1963.

Segunda.—Se califica como «plus voluntario» el complemento de retribución que en la cuantía del 50 por 100 del salario inicial mínimo fijado en las tablas aprobadas por Orden ministerial de 26 de octubre de 1956 ha venido percibiendo mensualmente el personal de la Empresa a partir del mes de enero de 1962.

Se reconoce al personal el derecho a percibir el mencionado plus por el período comprendido entre el 1 de septiembre y 31 de diciembre de 1961. Su importe se abonará por cuartas partes iguales en cada uno de los trimestres siguientes y cuyo cómputo se iniciará en el mes de julio de 1963.

El importe del «plus voluntario» quedará absorbido por las mejoras introducidas en el «salario inicial mínimo» por la nueva Reglamentación de Trabajo y sección segunda del capítulo V del presente Reglamento.

Tercera.—En concepto de gratificación extraordinaria, y por una sola vez, con motivo de la entrada en vigor de este Reglamento, se concede al personal una paga, determinada con arreglo a las tablas de salarios actuales, aprobadas por la Orden de 26 de octubre de 1956, y pagadera por cuatro partes iguales en cada uno de los trimestres siguientes, y cuyo cómputo se iniciará en el mes de julio de 1963.

Cuarta.—La situación especial de «disponible» a que se refiere el apartado D) de la disposición adicional séptima—para determinar a dicha situación los trabajadores integrados por el grupo de «Personal a extinguir» y los excedentes de plantilla por aplicación del sistema de racionalización—tendrá duración indefinida.

El personal que se encuentre en esta situación especial de «disponible» podrá ser destinado libremente por la Empresa a cualesquiera trabajos propios del establecimiento minero o a otras actividades excluidas del ámbito de aplicación funcional y territorial del presente Reglamento, de acuerdo con lo dispuesto en su artículo primero. Sin embargo, al personal que formara parte de los grupos I, II y III (personal técnico titulado, personal técnico no titulado y personal administrativo) no se le podrá encomendar trabajos que no estuvieran esencialmente comprendidos en el contenido funcional propio de su categoría profesional específica, ya sean de los incluidos o de los excluidos, en el ámbito funcional y territorial de este Reglamento.

Mientras permanezcan en la situación especial de «disponible» los trabajadores interesados tendrán derecho:

a) A percibir en todo caso el promedio de las cantidades cobradas por el trabajador afectado por todos los conceptos retributivos durante el año anterior al día en que se le declare en situación de disponible.

b) A percibir, en su caso, por el tiempo en que estén destinados a trabajos del establecimiento minero, comprendidos, por tanto, en el ámbito de aplicación de este Reglamento, el salario correspondiente a rendimiento normal y primas a la producción en la forma y con las condiciones fijadas en la disposición adi-

cional tercera, así como la parte que proporcionalmente al tiempo trabajado durante el año anterior les pueda corresponder en el premio anual del ejercicio. A estos efectos los trabajadores en situación de disponible quedarán asimilados a las categorías profesionales existentes en el actual Reglamento más similares a las que tuvieran asignadas en el anterior, a no ser que el puesto de trabajo al que fueran destinados correspondiera a otra categoría que les fuera más beneficiosa.

DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogados el Reglamento de Trabajo en el Establecimiento Minero de Almadén, aprobado por Orden ministerial de 22 de julio de 1948; su Reglamento de Régimen Interior de 21 de diciembre de 1951 y cuantas disposiciones o Convenios entre Empresa y productores puedan oponerse al presente Reglamento.

MINISTERIO DE AGRICULTURA

ORDEN de 13 de julio de 1963 por la que se aprueba el Plan de Conservación de Suelos del término municipal de Villavaquerín, en la provincia de Valladolid.

Ilmo. Sr.: Incoado el oportuno expediente se ha justificado con los correspondientes informes técnicos que en el término municipal de Villavaquerín, provincia de Valladolid, concurren circunstancias que aconsejan la realización de obras, plantaciones y labores necesarias para la debida conservación del suelo y a tal fin se ha elaborado por la Dirección General de Agricultura un Plan de Conservación de Suelos de las fincas del término municipal citado, ajustándose a lo dispuesto en la Ley de 20 de julio de 1955. Las obras incluidas en el mismo, según se deduce del expediente, cumplen lo establecido en los artículos segundo y tercero del Decreto de 12 de julio de 1962. En su virtud, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Queda aprobado el Plan de Conservación del Suelo Agrícola del término municipal de Villavaquerín, provincia de Valladolid, de una superficie de 1.564 hectáreas.

Segundo.—El presupuesto total de las obras es de 539.233,08 pesetas, de las que 374.058,92 pesetas corresponden a la subvención de las obras de replanteo, acondicionamiento de terrazas, balates, acondicionamiento de desagües y al 45 por 100 de las zanjas de saneamiento, y las restantes 165.174,16 pesetas relativas a obras de refino a mano en las terrazas, plantación de frutales y al 55 por 100 de las zanjas de saneamiento que corresponderán a los propietarios.

Tercero.—Se autoriza a la Dirección General de Agricultura para dictar las disposiciones necesarias para la ejecución y mantenimiento de las obras y trabajos incluidos en el referido Plan de Conservación de Suelos, para adecuar al mismo la explotación de las fincas afectadas, fijar el plazo y ritmo de ejecución de las obras y para efectuarlas por sí y por cuenta de los propietarios, en el caso de que éstos no las realicen.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I. muchos años. Madrid, 13 de julio de 1963.

CANOVAS

Ilmo. Sr. Director general de Agricultura.

ORDEN de 13 de julio de 1963 por la que se aprueba el Plan de Conservación de Suelos de la finca «Valle del Cañajal», del término municipal de Obejo, en la provincia de Córdoba.

Ilmo. Sr.: Incoado el oportuno expediente se ha justificado con los correspondientes informes técnicos que en la finca «Valle del Cañajal», del término municipal de Obejo (Córdoba), concurren circunstancias que aconsejan la realización de obras, plantaciones y labores necesarias para la debida conservación del suelo y a tal fin se ha elaborado por la Dirección General de Agricultura un Plan de Conservación de Suelos, ajustándose a lo dispuesto en la Ley de 20 de julio de 1955. Las obras incluidas en el mismo, según se deduce del expediente, cumplen lo establecido en los artículos segundo y tercero del Decreto de 12 de julio de 1962. En su virtud, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Queda aprobado el Plan de Conservación del Suelo Agrícola de la citada finca «Valle del Cañajal», de una extensión de 147 hectáreas 8 áreas y 70 centiáreas.

Segundo.—El presupuesto total es de 244.734,34 pesetas, de las que 76.161,75 pesetas corresponden a la subvención del 45 por 100 de las obras de replanteo, construcción de albarradas y acondicionamiento de desagües, y las otras 168.572,59 pesetas que corresponden al 55 por 100 restante de las referidas obras y a la plantación de olivar que serán de cuenta del propietario.

Tercero.—Se autoriza a la Dirección General de Agricultura para dictar las disposiciones necesarias para la ejecución y mantenimiento de las obras y trabajos incluidos en el referido Plan de Conservación de Suelos, para adecuar al mismo la explotación de la finca afectada, fijar el plazo y ritmo de ejecución de las obras y para efectuarlas por sí y por cuenta de los propietarios, en el caso de que éstos no las realicen.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I. muchos años. Madrid, 13 de julio de 1963.

CANOVAS

Ilmo. Sr. Director general de Agricultura.

RESOLUCION de la Dirección General del Instituto de Colonización por la que se adjudican las obras de fábrica de los caminos transversales números 1 y 2 (tramos A y B), transversal número 3 (tramos A y B) y longitudinal en la zona regable de Montijo, núcleo de Valdelacalzada (Badajoz).

Como resultado del concurso restringido convocado el 31 de mayo de 1963 para las obras de fábrica de los caminos transversales números 1 y 2 (tramos A y B), transversal número 3 (tramos A y B) y longitudinal en la zona regable de Montijo, núcleo de Valdelacalzada (Badajoz), cuyo presupuesto de contrata asciende a tres millones setecientos cincuenta y dos mil cuatrocientas siete pesetas con sesenta y tres céntimos (3.752.407,63 pesetas), en el día de hoy esta Dirección General ha adjudicado dichas obras al contratista don Domingo Rodríguez Ibáñez, en la cantidad de tres millones setecientos cincuenta y dos mil cuatrocientas siete pesetas con sesenta y tres céntimos (3.752.407,63 pesetas), es decir, por el presupuesto tipo de licitación.

Lo que se hace público para general conocimiento. Madrid, 11 de julio de 1963.—El Director general, P. D. Mariano Domínguez.

MINISTERIO DE COMERCIO

INSTITUTO ESPAÑOL DE MONEDA EXTRANJERA

Mercado de Divisas de Madrid

Cambios de cierre de las monedas extranjeras cotizadas en la sesión celebrada el día 31 de julio de 1963:

DIVISAS	CAMBIOS	
	Comprador Pesetas	Vendedor Pesetas
1 Dólar U. S. A.	59,785	59,965
1 Dólar canadiense	55,264	55,430
1 Franco francés nuevo	12,200	12,236
1 Libra esterlina	167,424	167,927
1 Franco suizo	13,840	13,831
100 Francos belgas	119,839	120,199
1 Marco alemán	14,998	15,043
100 Liras italianas	9,630	9,658
1 Florin holandés	16,572	16,621
1 Corona sueca	11,525	11,559
1 Corona danesa	8,661	8,687
1 Corona noruega	8,367	8,392
1 Marco finlandés	18,575	18,630
100 Chelimes austriacos	231,713	232,410
100 Escudos portugueses	208,642	209,270