

I. Disposiciones generales

MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS

ORDEN de 27 de octubre de 1965 por la que se determinan para los meses de julio, agosto y septiembre de 1965 los índices de revisión de precios de las obras a que se refiere la norma primera de las dictadas por Orden de 7 de febrero de 1955 («Boletín Oficial del Estado» del 14) para desarrollo del Decreto de 13 de enero anterior, que suspende la aplicación de la Ley de Revisión de Precios de 17 de julio de 1945.

Ilustrísimos señores:

Visto lo establecido en el artículo segundo y último párrafo del artículo tercero del Decreto de 21 de junio de 1945 («Boletín Oficial del Estado» de 6 de julio);

Visto lo dispuesto por la norma primera de las dictadas por Orden de 7 de febrero de 1955 («Boletín Oficial del Estado» del 14) para desarrollo del Decreto de 13 de enero anterior, que suspende la aplicación de la Ley de Revisión de Precios de 17 de julio de 1945;

Resultando que no se ha producido, por disposición de carácter oficial, variación en los costes de los elementos integrantes de los precios unitarios, con aplicación para los meses de julio, agosto y septiembre de 1965;

En consideración a lo expuesto.

Este Ministerio, a propuesta de la Comisión de Revisión de Precios, ha resuelto que para los indicados meses de julio, agosto y septiembre del año en curso se apliquen en la revisión de precios de las obras a que se refiere la norma primera de la Orden de 7 de febrero de 1955 los índices autorizados para los anteriores meses de mayo y junio por Orden de 23 de junio de 1965 («Boletín Oficial del Estado» del 29).

Lo que participo a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a VV. II. muchos años.

Madrid, 27 de octubre de 1965.—P. D., Santiago Udina.

Ilmos. Sres. Subsecretario y Directores generales de este Departamento.

MINISTERIO DE TRABAJO

ORDEN de 9 de septiembre de 1965 por la que se aprueba la Ordenanza de Trabajo para las Minas de Piritas de las provincias de Huelva y Sevilla.

Ilustrísimo señor:

Vista la Ordenanza de Trabajo para las Minas de Piritas de las provincias de Huelva y Sevilla, propuesta por esa Dirección General con fecha de hoy, y en uso de las facultades conferidas a este Ministerio en la Ley de 16 de octubre de 1942, ha acordado:

Primero.—Aprobar la expresada Ordenanza Laboral para las Minas de Piritas de las provincias de Huelva y Sevilla, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» y en el «Boletín Oficial» de dichas provincias, y entrará en vigor el día de su publicación, si bien surtirá efectos económicos desde el día 14 de abril de 1965.

Segundo.—Autorizar a la Dirección General de Ordenación del Trabajo para dictar cuantas disposiciones y aclaraciones pueda exigir la aplicación de la misma.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 9 de septiembre de 1965.

ROMEO GORRIA

Ilmo. Sr. Director general de Ordenación del Trabajo.

ORDENANZA DE TRABAJO PARA LAS MINAS DE PIRITAS DE LAS PROVINCIAS DE HUELVA Y SEVILLA

CAPITULO PRIMERO

Alcance

Artículo 1.º La presente Ordenanza regula las relaciones laborales en las Empresas dedicadas a la explotación de las minas de piritas férricas y ferrocobrizas que tengan por finalidad principal la obtención y tratamiento de estos minerales. Se excluyen, por consiguiente, las explotaciones que consigan estas sustancias como subproducto de sus explotaciones principales.

Art. 2.º Comprende esta Ordenanza a todo el personal sujeto a la Ley de Contrato de Trabajo que preste servicio por cuenta de la Empresa en las actividades siguientes:

- a) Explotaciones de yacimientos de piritas.
- b) Las labores de preparación, investigación y reconocimiento de los mencionados yacimientos.
- c) Las actividades auxiliares y complementarias de las minas de piritas. Tienen el carácter de auxiliares las fábricas, los talleres, las plantas de concentración o de beneficio y, en general, las instalaciones, obras y servicios de toda índole en cuya explotación no se persiga objeto de lucro comercial directo, por estar limitadas a reanudar y facilitar la industria extractiva principalmente ejercida por la Empresa.

Tendrán este carácter los ferrocarriles explotados por las Empresas mineras para cubrir sus propias necesidades de transporte, o en caso de que también presten servicio público, cuando éste no represente para la Empresa volumen apreciable, a juicio de la Dirección General de Ordenación del Trabajo, previo informe de la Dirección General de Ferrocarriles. También se considerarán complementarias las restantes instalaciones industriales que, siendo propiedad de las Empresas citadas en el apartado a), constituyen por su situación y organización una unidad con las explotaciones mineras, estando destinadas a complementar el aprovechamiento de las sustancias obtenidas en aquéllas.

Art. 3.º La presente Ordenanza entrará en vigor en la fecha que establezca la Orden aprobatoria, y su vigencia será indefinida.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 4.º Corresponde a la Dirección de la Empresa la organización del trabajo en las industrias reguladas por la presente Ordenanza, sin más limitación que la de sujetarse a las normas contenidas en la misma.

Art. 5.º Será principio básico en la organización y en el régimen de trabajo el de la saturación de la jornada en el puesto o puestos que cada obrero o empleado tenga asignado o se le asigne, con las limitaciones que esta Ordenanza determine.

Art. 6.º Los acuerdos que, según esta Ordenanza, hayan de establecerse con la representación legal del personal, se concertarán en el seno del Jurado de la Empresa en las Empresas de cien o más trabajadores.

Art. 7.º Cuando se trate de Empresas de menos de cien trabajadores, los acuerdos a que se refiere el artículo anterior se establecerán con los Enlaces sindicales.

CAPITULO III

Del personal

SECCIÓN 1.ª CLASIFICACIÓN

Art. 8.º Los trabajadores a que esta Ordenanza se refiere serán clasificados en los grupos y categorías que se relacionan a continuación:

Grupo 1.º Personal técnico titulado.

- a) Ingenieros y Licenciados.
- b) Ayudantes técnicos.
- c) Maestros industriales.
- d) Maestros de Enseñanza Primaria.
- e) Practicantes.

Grupo 2.º Personal técnico no titulado.

- a) Técnicos de primera.
- b) Técnicos de segunda.
- c) Técnicos de tercera.
- d) Auxiliares.
- e) Técnicos de organización.

Grupo 3.º Personal administrativo.

- a) Jefes.
- b) Oficiales.
- c) Auxiliares.
- d) Aspirantes.

Grupo 4.º Personal obrero.

I. De mina:

- Mineros de primera.
- Mineros de segunda.
- Mineros de tercera.

II. De servicios auxiliares y complementarios:

A) Obreros de taller, obras y plantas auxiliares:

- Oficiales de primera.
- Oficiales de segunda.
- Oficiales de tercera.
- Maquinistas de planta auxiliar.
- Aprendices y pinches.

B) Obreros de transportes:

- a) Personal de tracción:
 - Maquinistas.
 - Auxiliares de tráfico.
- b) Personal de señalización:
 - Palanqueros.
 - Guardagujas.
 - Guardabarreras.

C) Personal no cualificado:

Peones especializados.

Grupo 5.º Personal subalterno.

- Subalternos de primera.
- Subalternos de segunda.
- Subalternos de tercera.

Art. 9.º La clasificación del personal establecida en la presente Ordenanza es meramente enunciativa, no estando, por tanto, obligadas las Empresas a tener todas las categorías que se relacionan en el artículo anterior. Las definiciones de estas categorías se contienen en el anexo.

SECCIÓN 2.ª PLANTILLAS Y REGISTRO DE PERSONAL

Art. 10. Las Empresas tienen libertad para la confección de sus correspondientes plantillas, de acuerdo con las necesidades del personal que exija el proceso que constituye el objeto de su producción.

Art. 11. Las plantillas fijadas por la Empresa serán remitidas a la Delegación de Trabajo a los solos efectos de estadística y registro.

Art. 12. Podrán asimismo las Empresas modificar libremente sus plantillas sin más requisito que la notificación previa a la Delegación de Trabajo, a los propios efectos de registro y estadística.

Art. 13. Aun dentro de la plantilla inicial y sucesivas, las Empresas podrán amortizar libremente las vacantes que se produzcan por cualquier causa, sin perjuicio de la promoción del personal existente por vía de ascenso.

Art. 14. En ningún caso se podrá obligar a las Empresas a la admisión de nuevos trabajadores a título de que existen plazas o puestos vacantes en sus plantillas.

Art. 15. Los ceses definitivos o temporales de trabajadores al servicio de la Empresa, por cualquier causa, incluida la reducción de plantillas, excepto las debidas a faltas sancionadas disciplinariamente, así como las reducciones en las jornadas de trabajo, deberán ser previamente autorizadas por la Delegación de Trabajo, conforme al Decreto de 26 de enero de 1944 y demás disposiciones legales.

Art. 16. Se agilizará al máximo la tramitación y resolución de los expedientes a que se refiere el artículo anterior, concediéndose la máxima protección a los trabajadores que resulten afectados.

Art. 17. Las Empresas vienen obligadas a confeccionar el Registro General del personal con los datos que a continuación se detallan: nombre y apellidos de los trabajadores, edad, categoría profesional, fecha de ingreso en la Empresa, antigüedad en la misma y grupo correspondiente.

Art. 18. El proyecto de Registro de Personal, confeccionado con arreglo a lo anteriormente dispuesto, se publicará y remitirá al Jurado de Empresa para conocimiento de los trabajadores, y en ningún caso podrá suponer merma de categoría para los mismos.

El trabajador que se considere perjudicado podrá formular por escrito la pertinente reclamación ante la Empresa, y posteriormente ante la Junta de Jurados y Delegación de Trabajo, contando para ello con un plazo de treinta días naturales, a partir de la fecha de divulgación. En los Reglamentos de Régimen Interior deberá figurar la fecha de publicación de los Registros de Personal.

SECCIÓN 3.ª APRENDIZAJE Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Art. 19. Las Empresas, coordinando sus programas con los de formación profesional industrial y con los del programa de promoción profesional obrera, establecerán los oportunos servicios y cursos, o dotarán las becas necesarias para la formación técnica de sus trabajadores y pondrán el máximo interés en la formación de aprendices, en la proporción que fija el Orden de 23 de septiembre de 1939, facilitándoles las enseñanzas oportunas para su mejor y más rápida formación profesional.

Art. 20. Las Empresas contribuirán y prestarán especial atención a la transformación profesional de aquellos trabajadores que tengan disminuida su capacidad laboral como consecuencia de su trabajo.

Art. 21. Las normas generales y especiales sobre formación, promoción y reentrenamiento profesionales serán aplicables en toda su extensión a las Empresas y trabajadores comprendidos en el ámbito de esta Ordenanza.

Art. 22. Respecto del reentrenamiento de trabajadores afectados de silicosis, se estará a lo que dispongan las normas sobre la prevención y aseguramiento de este riesgo.

CAPITULO IV

Ingresos, ascensos, traslados y ceses

SECCIÓN 1.ª INGRESOS

Art. 23. El ingreso en las Empresas se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes, clasificándose al personal con arreglo a las funciones para que ha sido contratado y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

Las Empresas, en sus Reglamentos de Régimen Interior, determinarán la preferencia que para el ingreso pueda otorgarse a los hijos y huérfanos de sus propios trabajadores, ya lo sean en activo, jubilados o pensionistas.

El ingreso se considerará provisional en tanto no transcurre un período de prueba variable, según la índole del trabajo que se haya de realizar, que no podrá exceder en cada caso del que se fija en la siguiente escala:

- Personal técnico: Seis meses.
- Personal administrativo: Tres meses.
- Resto de personal: Quince días.

Durante este periodo, tanto el trabajador como el Empresario podrán desistir de la prueba, cesando entre ellos toda relación laboral y sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna.

Art. 24. El trabajador percibirá durante el periodo de prueba la remuneración correspondiente a la categoría con que efectúe su ingreso en la Empresa.

SECCIÓN 2.^a ASCENSOS

Art. 25. El personal técnico, titulado y no titulado con mando, así como el de organización con mando, será de libre designación de la Empresa.

El personal técnico no titulado y el personal de organización sin mando ascenderá por concurso-oposición.

Art. 26. Personal administrativo.—Los Auxiliares administrativos pasarán a Oficiales por riguroso turno de antigüedad.

A los cinco años de servicio como Auxiliares empezarán a devengar un plus que los equipare en sueldo a los Oficiales. A los seis años de asimilación de retribuciones sin haber obtenido el ascenso, consolidarán la categoría de Oficiales.

Art. 27. Las Empresas quedan obligadas a clasificar a los Oficiales y Auxiliares administrativos de acuerdo con los siguientes porcentajes referidos a la plantilla real de la Empresa en cada momento:

Oficiales: 70 por 100.
Auxiliares: 30 por 100.

El exceso en la categoría superior servirá para compensar el defecto de la inferior.

Art. 28. Son de libre designación del Empresario los Jefes administrativos.

Art. 29. Personal obrero.—El ascenso se hará por pruebas de suficiencia mediante cursillos de capacitación, a los que podrán concurrir los de la categoría inmediata inferior. Estos cursillos se harán, al menos, una vez cada año.

Art. 30. Todo trabajador que se crea con aptitud para el ascenso o mal clasificado, existiendo puesto vacante en la categoría a que aspire, acudirá a la Empresa solicitando su inclusión en las próximas pruebas de aptitud, o en el caso de clasificación, a la Delegación de Trabajo.

Art. 31. Los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior a la en que están clasificados, siempre que posean la aptitud correspondiente, con derecho a percibir el salario de la nueva categoría.

SECCIÓN 3.^a TRASLADOS

Art. 32. Los traslados del personal que requieran cambio de domicilio podrán realizarse a instancia del interesado, por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador y por voluntad de la Empresa.

Art. 33. En el primero de los supuestos a que se refiere el artículo anterior, la petición se hará por escrito, y de accederse a la misma, la Empresa asignará al trabajador el salario de acuerdo con el que le corresponda a la categoría que ocupe en su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna por los gastos que le origine el cambio de residencia.

Art. 34. Cuando el traslado se efectúe por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador, se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

Art. 35. El traslado del trabajador que se realice por voluntad y conveniencia de la Empresa lleva aparejado el derecho del trabajador a percibir la totalidad de su salario y a que se le respete su categoría profesional y todos cuantos derechos tuviera reconocidos por razón de su contrato de trabajo. Esta facultad deberán ejercitarla las Empresas, teniendo siempre en cuenta el orden inverso al de antigüedad en la misma. El productor trasladado tiene derecho a que se le abonen los gastos que el traslado origine, tanto los suyos propios como los de sus familiares y seres, y percibirá además una indemnización equivalente a dos mensualidades de su salario global.

Este traslado no podrá repetirse dentro del plazo de cuatro años.

En tanto subsistan las actuales dificultades de vivienda, las Empresas deberán facilitar al trasladado domicilio adecuado con renta similar a la que venía satisfaciendo y, si esto no fuera posible, le abonarán la diferencia de renta que pueda existir.

Las disposiciones de este artículo no son aplicables al traslado que sea consecuencia de sanción impuesta por falta muy grave cometida por el trabajador.

Art. 36. En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, introducción de mecanización o causas de fuerza mayor, tales como agotamiento de yacimientos, condi-

ciones antieconómicas de las explotaciones, crisis de mercado, etcétera, se produzca un exceso de personal que no exija expediente de crisis por no originar despido en razón de que el sobrante pueda ser colocado en otro grupo o mina, la Empresa podrá disponer el traslado forzoso de dichos excedentes, siguiendo en lo posible el orden inverso al de antigüedad en la Empresa dentro de cada especialidad.

En tales casos y al objeto de que los derechos de los trabajadores queden debidamente garantizados, la Empresa, previo informe del Jurado, comunicará su decisión a la Delegación Provincial de Trabajo, la cual, recabando el oportuno informe del Distrito Minero y de la Organización Sindical, resolverá, confirmando, modificando o dejando sin efecto la medida, según que a juicio de dicha Delegación estuviere o no justificada.

Art. 37. En cualquiera de los casos del anterior artículo los trabajadores trasladados serán reintegrados a sus puestos de origen tan pronto haya necesidad de personal en los mismos; a estos efectos, la Empresa no podrá realizar admisiones en aquéllos sin antes ofrecer la plaza, por riguroso turno de antigüedad, a los trabajadores de la misma categoría que hubiesen sido trasladados.

Art. 38. Los obreros profesionales de oficio del exterior podrán ser destinados circunstancialmente a labores del interior relacionadas con su oficio y adecuadas a su estado físico y aptitud. En tal caso, y mientras dure su destino en el interior, se equipará su retribución y jornada a los de categoría similar del interior. Si el trabajo en el interior les ocupase dos horas o más, se computará la jornada a efectos económicos como del interior, sin perjuicio de completar el horario hasta la jornada del interior.

SECCIÓN 4.^a CESES

Art. 39. Los trabajadores que pretendan voluntariamente cesar en la Empresa vienen obligados a ponerlo en conocimiento de la persona de que dependen inmediatamente, con antelación, al menos, de ocho días, a fin de que se les pueda sustituir debidamente. El trabajador que incumpla esta obligación no tendrá derecho a cobrar la liquidación hasta la fecha en que la Empresa pague al resto del personal; pero si podrá retirar cualquier documento que, perteneciéndole, se encuentre en poder de aquélla.

CAPITULO V

Jornada.—Horas extraordinarias.—Vacaciones.—Excedencias y permisos

SECCIÓN 1.^a JORNADA

Art. 40. La jornada de trabajo en las minas de piratas será la legalmente establecida, que es, en general, de ocho horas para trabajos en el exterior y de siete horas diarias, como normal, en las labores subterráneas.

En las labores subterráneas la jornada ordinaria empezará con la entrada de los primeros obreros en el pozo, socavón o galería, sin descontarse de ella el tiempo invertido en recorrer el trayecto hasta el punto donde aquéllos hayan de trabajar, y concluirá con la llegada a la bocamina de los primeros obreros.

Quedan exceptuados del régimen de jornada legal los guardas que disfrutan de casa-habitación dentro de la zona de vigilancia, y siempre que no sea ésta constante.

Con carácter general se establece para el personal administrativo la jornada de cuarenta y cinco horas semanales, distribuidas en jornadas diarias de ocho horas, salvo los sábados, que será de cinco horas por la mañana. Esta jornada será la normal, pero las Empresas que tengan establecida otra más reducida están obligadas a conservarla.

Los administrativos cuya labor se halle íntimamente relacionada con la duración de la jornada de los obreros, prestarán su servicio durante el mismo periodo de tiempo y con el mismo régimen que aquéllos.

En las oficinas, departamento o servicios que, por exigencias del trabajo, no puedan beneficiarse simultáneamente todos los empleados de las ventajas de la jornada reducida del sábado, se establecerá, de acuerdo con ellos, el correspondiente turno, debiendo tenerse en cuenta las necesidades del servicio. Lo mismo se hará cuando se trate de trabajos que por su naturaleza requieran atención continua.

Se establecerá para el personal de los Grupos Técnicos, Administrativo y Subalterno la jornada intensiva durante los meses de julio, agosto y septiembre, pudiendo anticiparse al 15 de junio el comienzo del trimestre de jornada intensiva por los Delegados de Trabajo, a petición de la Organización Sindical. La duración de esta jornada será de seis horas diarias, y la sa-

lida no podrá efectuarse después de las catorce horas. Quedan exceptuados los productores que, aun perteneciendo a alguno de los grupos enumerados, por la índole de su trabajo y estar intimamente ligado con el del personal obrero, no puedan disfrutar de esta jornada, debiendo recogerse estas excepciones en el Reglamento de Régimen Interior, así como los departamentos en que sea necesario establecer turnos, que se limitarán al personal estrictamente indispensable. Sin perjuicio de lo expuesto, se someterán todos los años a la aprobación de la Delegación Provincial de Trabajo las relaciones del personal exceptuado y turnos establecidos con un mes al menos de antelación al comienzo de la jornada intensiva, quien resolverá en un plazo de veinte días. Estas relaciones, al mismo tiempo, se expondrán en el tablón de anuncios de la Empresa y sitios de costumbre, para que quienes no se encuentren conformes puedan en un plazo de diez días dirigirse en escrito razonado al mencionado Organismo.

Siempre que la organización del trabajo lo permita, y a petición de la mayoría del personal obrero, podrán las Empresas establecer la jornada continuada durante el mismo periodo, o mayor, si así lo convinieran, para el personal que trabaje en jornada normal, y siendo en este caso su duración igual a la jornada legal o normal establecida.

Art. 41. Dadas las especiales características del trabajo minero, que exige una frecuente movilidad, así al comienzo como a la terminación de los turnos y sus relevos, la Empresa, oído el Jurado, podrá fijar los horarios generales de trabajo, coordinándolos en los distintos servicios, con el fin de obtener la máxima productividad, cuyos horarios someterá a la Inspección de Trabajo; si no existiera conformidad por parte del Jurado, podrá éste recurrir ante la Delegación Provincial de Trabajo.

Art. 42. La distribución del personal de los distintos relevos es de la incumbencia de la Dirección de la Empresa, la cual, con objeto de que no se trabaje de noche de una manera constante, deberá cambiar los turnos como máximo mensualmente, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, debiendo mediar un mes entre dos turnos de noche.

Art. 43. El personal que no fuese relevado al transcurrir el mes o trabajase de noche de una manera continua, tendrá derecho, siempre y cuando el trabajo se efectue entre las diez de la noche y las seis de la mañana, a una bonificación del 20 por 100 del salario que perciba de acuerdo con la siguiente escala:

a) Quien trabaje del indicado horario tiempo inferior a dos horas, no percibirá bonificación alguna.

b) Trabajando dos o más horas, sin exceder de cuatro, dentro del tiempo antes señalado, la bonificación del 20 por 100 se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

c) Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de cuatro, toda la jornada realizada por quienes se encuentren en tal caso, comprendida o no en tal periodo, se cobrará con la bonificación del 20 por 100.

Cuando se trabaje de noche por tiempo superior a un mes, el trabajador tendrá derecho a la bonificación que se regula en el presente artículo por todo el tiempo que haya trabajado de noche, aun cuando antes de transcurrido el mes siguiente fuese relevado y pasase a trabajar de día.

Art. 44. Queda exceptuado del cobro de esta bonificación el personal de vigilancia de noche, porteros y guardas que hubieran sido específicamente contratados para realizar su función durante el periodo nocturno exclusivamente.

Si un trabajador por propia conveniencia solicita de la Empresa trabajar continuamente de noche o durante plazo superior a un mes, podrá ser autorizado a hacerlo y tampoco disfrutará de la citada bonificación.

Art. 45. Cuando los obreros del interior de la mina realicen a pie el recorrido desde la bocamina o pozo hasta el lugar del tajo, o viceversa, el tiempo invertido se computará a razón de un cuarto de hora por cada kilómetro, pudiendo las Empresas emplear los medios de locomoción que juzguen precisos para abreviar aquel tiempo.

Art. 46. Los obreros del interior que sean trasladados al exterior, y que hayan sido avisados la víspera, trabajarán la jornada legal del exterior, conservando el salario del interior que corresponda, sin que este aumento de la jornada implique aumento alguno en la retribución. Si no hubieran sido avisados la víspera tendrán derecho a cobrar como extraordinarias las horas que excedan de la jornada del interior. En cuanto a la retribución de los enfermos afectados de enfermedad profesional que pasen del interior al exterior se estará a lo dispuesto en la legislación sobre la materia.

Art. 47. El traslado del interior al exterior por voluntad de la Empresa que exceda de tres días al mes dará derecho a percibir como extraordinario el exceso de jornada.

Si el traslado al exterior se efectuara a petición del trabajador, su jornada será la correspondiente al exterior con el salario de la categoría que corresponda a su nuevo puesto de trabajo.

SECCIÓN 2.^a HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 48. Para el pago de las horas extraordinarias la determinación de la base salario-hora se ajustará a las siguientes reglas:

a) Si el salario que disfruta el trabajador es por unidad de tiempo, la base será el resultado de dividir el salario que disfruta por el número de horas que constituyen su jornada legal.

b) Si el trabajador es remunerado por unidad de obra o destajo, se tomará como base el cociente que resulte de dividir el producto de su trabajo por el número de horas que constituyan su jornada legal.

En el caso de que este producto sea inferior al fijado para su categoría y clase, se fijará el salario-hora de acuerdo con la norma a).

c) Cuando el trabajador perciba el salario en forma mixta, esto es, salario mínimo y prima, la base se obtendrá dividiendo por el número de horas de la jornada legal el salario obtenido por ambos conceptos.

En los trabajos a destajo nunca podrá obtenerse el salario-hora por bajo del mínimo fijado en esta Ordenanza.

Los obreros que trabajan a destajo o salario o prima tendrán derecho a cobrar no sólo lo que corresponde según las reglas anteriores por horas extraordinarias, sino también los premios establecidos para los destajos durante esas mismas horas extraordinarias.

Las dos primeras horas extraordinarias se pagarán con el recargo de un 30 por 100, y las que excedan de las dos primeras con el 50 por 100, no pudiendo trabajarse más de cuatro horas al día como extraordinarias.

SECCIÓN 3.^a VACACIONES

Art. 49. La duración de las vacaciones del personal obrero y del subalterno será de doce días laborables. La del personal administrativo y la del técnico no titulado, de veinticinco días o veinte, según lleven más o menos de cinco años de servicio en la Empresa, y de veinticinco días el personal titulado.

El trabajador que no tuviese completado un año efectivo del servicio disfrutará de un número de días de vacación proporcional al tiempo de servicios prestados.

Art. 50. Las Empresas, en sus Reglamentos de Régimen Interior, fijarán los turnos en cantidad y número para disfrutar las vacaciones sin entorpecer los servicios e incluso parando la explotación para que el disfrute sea simultáneo.

Art. 51. En ningún caso podrá ser compensada en metálico la vacación anual del personal de las minas de piritas.

La liquidación de las vacaciones para todo el personal afectado por la presente Ordenanza se efectuará de acuerdo con el promedio que hubiera percibido en los tres meses anteriores al disfrute, y deberá ser satisfecho antes del comienzo de la misma.

Art. 52. Las vacaciones podrán coincidir con situaciones especiales de trabajo, tales como crisis industrial, reparaciones, inventario, fiestas locales u otras análogas.

Art. 53. Al dejar de pertenecer a la Empresa, por la causa que fuese, se abonará a todos los trabajadores el importe proporcional de vacación que les corresponda. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derechohabientes más próximos.

SECCIÓN 4.^a EXCEDENCIAS Y PERMISOS

Art. 54. Las Empresas podrán conceder al personal que tenga más de cinco años de antigüedad en las mismas, y que lo solicite con un mes de anticipación, el paso a la situación de excedencia voluntaria por un periodo de tiempo no inferior a tres meses ni superior a un año, transcurrido el cual, si no solicitase el reintegro con un mes de antelación, perderá el excedente todos los derechos y será baja automáticamente en la Empresa.

Art. 55. Será obligatoria la concesión de la excedencia por una sola vez y por tiempo no superior a un año cuando medien fundamentos graves justificados de orden familiar, estudios debidamente acreditados para la obtención de un título oficial o profesional, etc.

Sera obligatoria la concesión de la excedencia para la Empresa, aunque se solicite sin causa, cuando el porcentaje de excedentes no alcance el 1 por 100 del personal del grupo profesional del solicitante.

Art. 56. La excedencia voluntaria o forzosa se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución de ninguna clase, y no podrá utilizarse para prestar servicios en otra Empresa salvo autorización expresa por escrito de aquella que concedió la excedencia. El tiempo de excedencia no será computable a ningún efecto.

Art. 57. Si la plaza del excedente fuera ocupada por trabajador de nuevo ingreso, éste tendrá siempre la consideración de interino y cesará automáticamente en la Empresa, sin derecho a indemnización, cuando se reincorpore el excedente a quien reemplazó; pero se consolidará en el puesto escalafonal que le corresponda en la Empresa si aquél, por cualquier circunstancia, no se reincorpora a su puesto de trabajo dentro del plazo señalado.

Art. 58. El personal femenino que contraiga matrimonio podrá optar entre continuar en la Empresa, pasar a la situación de excedencia forzosa, en cuyo supuesto percibirá una dote equivalente a tantas mensualidades de su salario como años de servicio tenga prestados en la Empresa, con un tope máximo de nueve mensualidades, o quedar en situación de excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año ni superior a cinco, con los derechos que se especifican en el Decreto de 1 de febrero de 1962, en cuanto a su reingreso.

Art. 59. La excedente forzosa tiene derecho a reintegrarse en caso de incapacidad, fallecimiento del marido o cuando fuese víctima de abandono de familia, ocupando la primera vacante que se produzca en su categoría, y siempre que tenga menos de cincuenta y cinco años de edad. No se computará, a efectos de antigüedad, el tiempo de excedencia por causa de matrimonio.

Art. 60. El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo únicamente por alguno de los motivos y durante los periodos de tiempo previstos en la Ley de Contrato de Trabajo y disposiciones concordantes, que son las siguientes:

- 1.ª Matrimonio.
- 2.ª Alumbramiento de la esposa.
- 3.ª Enfermedad grave del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos.
- 4.ª Muerte de los parientes citados.
- 5.ª Exámenes.
- 6.ª Cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público.
- 7.ª Asistencia a reuniones sindicales y de la Mutualidad.

Art. 61. Matrimonio.—Todo el personal tendrá derecho a disfrutar al contraer matrimonio de una licencia retribuida de siete días naturales.

Art. 62. Natalicio.—Con motivo del alumbramiento de la esposa las Empresas concederán los siguientes permisos:

- 1.º Un día si ocurre dentro de la localidad de residencia.
- 2.º Tres días si ocurre fuera de la localidad y dentro de la provincia de residencia.
- 3.º Cinco días si ocurre fuera de la provincia.

En los casos segundo y tercero se concederán siempre que el productor justifique haber efectuado el correspondiente desplazamiento.

Art. 63. Enfermedad grave de parientes.—Cuando el cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos se encuentren gravemente enfermos, previa presentación del correspondiente certificado médico y vista la necesidad de la presencia del productor junto al enfermo, las Empresas, teniendo en cuenta la distancia kilométrica entre una y otra residencia, concederán permiso de hasta cinco días de duración.

Art. 64. Muerte.—En caso de muerte de cualquiera de los parientes enumerados en el artículo anterior, las Empresas concederán los siguientes permisos:

- 1.º Dos días si el óbito se ha producido en la localidad de residencia.
- 2.º Tres días si se ha producido fuera de la localidad y dentro de la provincia de residencia.
- 3.º Cinco días si se ha producido fuera de la provincia.

En los casos segundo y tercero se concederán siempre que el productor justifique haber efectuado el correspondiente desplazamiento.

Art. 65. Exámenes.—De conformidad con la Orden del Ministerio de Trabajo de 16 de marzo de 1945, a los trabajadores se les concederá, sin descuento alguno de su retribución, los permisos necesarios, previa justificación por los interesados de tener formalizada la matrícula en los estudios de que se trate. Perderán este derecho los suspendidos en la mitad de las asignaturas en que están matriculados, considerándose como suspendidos aquellas en las que no se hubiesen presentado, también producirá la privación de estos beneficios la no aprobación de una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.

Art. 66. Deberes públicos.—Cuando como consecuencia de obligaciones impuestas por disposiciones legales o decretadas por Autoridades competentes haya de acudir algún trabajador a cumplir un deber público le será concedido permiso retribuido por el tiempo y duración de tal deber.

Art. 67. Reuniones sindicales o de la Mutualidad.—Cuando los trabajadores ostentaran cargo sindical o de la Mutualidad, y fuesen convocados reglamentariamente a una reunión, tendrán derecho a licencia retribuida por el tiempo previsto en la disposición legal.

Art. 68. Justificación.—En todos los casos de concesión de permiso retribuido por las causas reguladas en los artículos anteriores deberán los trabajadores presentar en sus Empresas, lo más tarde en el plazo de cuarenta y ocho horas después de la reincorporación, los justificantes y documentos legales o médicos que acrediten la existencia de la circunstancia alegada para la obtención del permiso.

CAPITULO VI

Premios, faltas y sanciones

SECCIÓN 1.ª PREMIOS

Art. 69. En el Reglamento de Régimen Interior de cada Empresa se establecerá la forma de premiar la conducta, rendimiento, laboriosidad o condiciones sobresalientes del personal, debiendo fijarse un sistema regulador de los premios en virtud del cual se sepa de antemano de qué forma, en qué cuantía y por qué causa se concede.

Los premios podrán consistir en viajes o bolsas de estudios, cantidades en metálico sobresueldos etc., y llevarán anejos la concesión de puntos o preferencias para el paso de unas a otras categorías. Como mínimo, los premios que deben establecerse son los siguientes:

- 1.º Seguridad en el trabajo.
- 2.º Primeros auxilios.
- 3.º Accidentes e incendios.
- 4.º Premios de cooperación.
- 5.º Premios de estudios.
- 6.º Premios de constancia.
- 7.º Premios de iniciativas o sugerencias.

SECCIÓN 2.ª FALTAS

Art. 70. Clasificación de las faltas.—Toda falta cometida por un productor se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia y malicia en leve, grave y muy grave.

Art. 71. Son faltas leves las siguientes:

1.ª De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes, sin perjuicio de reservarse la Empresa el derecho de admitirle o no al trabajo en los días en que se cometa la falta.

2.ª No notificar en las veinticuatro horas primeras la baja correspondiente cuando la falta al trabajo sea por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3.ª El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

- 4.ª Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.ª Falta de aseo y limpieza personal.
- 6.ª No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 7.ª No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 8.ª Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

9.ª Faltar al trabajo un día en el mes sin causa justificada. Cuando tuviera que relevar a un compañero se considerará falta grave.

Art. 72. Se califican como faltas graves las siguientes:

1.º Mas de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un período de treinta días.

2.º Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola cuando tuviere que relevar a un compañero o cuando a consecuencia de la misma causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

3.º No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, y en su caso al Plus Familiar.

La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

4.º Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.

5.º La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la Empresa. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañero de trabajo se considerará falta muy grave.

6.º Simular la presencia de otro trabajador firmando o firmando por él.

7.º La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8.º La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.

9.º Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la Empresa.

10. La reiteración o reincidencia en falta leve dentro de un período de un mes.

Art. 73. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.º Más de veinte faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un año.

2.º La falta injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el mismo mes.

3.º El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

4.º Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de la Empresa.

5.º Los delitos de robo, hurto, estafa o malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de hechos que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, y en todo caso, la condena de duración superior a seis años dictada por autoridad judicial.

6.º La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe esta falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

También se comprenderá en este apartado toda manipulación de las heridas hecha para prolongar la baja por accidente.

7.º La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

8.º La embriaguez durante el trabajo.

9.º Violar el secreto de la correspondencia o la de documentación de la Empresa.

10. Dedicarse a actividades que la Empresa hubiese declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior.

11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

14. Disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

15. Originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo. En todo caso el agresor, cuando la agresión se efectúe en el lugar de trabajo, incurrirá en falta muy grave.

16. El abandono colectivo del trabajo, la disminución voluntaria o colectiva del mismo o la incitación a tales hechos.

17. La reiteración y la reincidencia en faltas graves, siempre que se cometan dentro de un semestre y hayan sido sancionadas.

Art. 74. La enumeración de las faltas leves, graves o muy graves hecha anteriormente es meramente enunciativa y no implica el que no puedan establecerse otras análogas en los Reglamentos de Régimen Interior.

SECCIÓN 3.ª SANCIONES

Art. 75. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves.—Amonestación verbal o escrita. Multa del importe de hasta un día de haber.

b) Por faltas graves.—Multa no superior a la séptima parte del importe de los salarios correspondientes a una mensualidad. Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

c) Por faltas muy graves.—Suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días.

Inhabilitación por un período no superior a dos años para ascender de categoría.

Traslado dentro del propio Centro.

Traslado forzoso a otra localidad no distante más de cinco kilómetros sin derecho a indemnización alguna.

Traslado forzoso por un período no superior a seis meses a otra localidad distante más de cinco kilómetros sin derecho a indemnización alguna.

Despido.

La enumeración de sanciones hecha en los párrafos anteriores es meramente enunciativa y no exhaustiva, pudiendo las Empresas prever otras en su Reglamento de Régimen Interior, siempre que no se agraven las previstas, respectivamente, en cada apartado.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.

Asimismo podrá darse cuenta a la autoridad gubernativa si ello procediera.

Art. 76. Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en la Ley de Contrato de Trabajo y en el texto refundido de Procedimiento Laboral.

Art. 77. Las faltas leves caducarán a los treinta días de que fueran conocidas o pudieran conocerse por la Dirección de la Empresa, y a los noventa días las faltas graves o muy graves.

Art. 78. Las Empresas anotarán en los expedientes personales de sus productores las sanciones impuestas a los mismos. El Reglamento de Régimen Interior determinará los casos y condiciones en que la conducta y actuación del sancionado posteriores a la falta deban producir la anulación de notas desfavorables, que en todo caso se considerarán anuladas automáticamente si tratándose de faltas leves transcurrieran seis meses sin haber incurrido en nueva sanción. Si se tratase de faltas graves o muy graves, el plazo anteriormente indicado se elevará a dos y tres años, respectivamente.

El importe de las sanciones de carácter económico se destinará a incrementar el Fondo del Plus Familiar.

Art. 79. Las Empresas considerarán como falta muy grave, y sancionarán en consecuencia, además de las faltas a que se refiere el artículo 73 de esta Ordenanza laboral, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos o por los mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal, en perjuicio de un inferior; en este caso el productor perjudicado lo advertirá por escrito a su Jefe inmediato, teniendo éste la obligación de tramitar la queja por el conducto inmediato superior para llegar hasta la Dirección de la Empresa. Si cualquiera de ellos no lo hiciera o, a pesar de hacerlo, se insistiera en la infracción cometida, el así perjudicado dará cuenta por escrito en un plazo no superior a quince días y por conducto de la Organización Sindical, quien informará a la Delegación de Trabajo. Si ésta creyese que existe infracción ordenará a la Dirección de la Empresa el envío de los antecedentes del asunto y si previos los asesoramientos que estime oportunos, resultase probado el hecho resolverá lo que proceda, pudiendo sancionar a los res-

ponsables del abuso de autoridad con arreglo a lo establecido en el artículo 75, bien entendido que si la sanción fuera de suspensión de empleo y sueldo o despido no podrá la Empresa indemnizar a quien hubiese cometido la infracción.

CAPITULO VII

Retribuciones

Art. 80. Las retribuciones diarias o mensuales de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de esta Ordenanza serán las establecidas en la Norma de Obligado Cumplimiento de 14 de octubre de 1964 («Boletín Oficial del Estado» de 20 siguiente), incrementadas en los porcentajes que a continuación se especifican, escalonándose en cuatro períodos

14 de abril de 1965 a 31 de agosto de 1966, 15 por 100.

1 de septiembre de 1966 a 31 de agosto de 1967, 9 por 100 sobre la misma base que el período anterior.

1 de septiembre de 1967 a 31 de agosto de 1968, 8 por 100 sobre la misma base que el primer período.

1 de septiembre de 1968 a 31 de agosto de 1969, 8 por 100 sobre la misma base que el primer período.

Estos incrementos se harán efectivos sobre la totalidad de los devengos de la Norma de Obligado Cumplimiento de 14 de octubre de 1964 o sobre los establecidos para su aplicación (salario base, aumentos por antigüedad, incentivos, gratificaciones de toda clase, bonificaciones, pluses, y en general sobre todas las percepciones, sin más excepción que el Plus Familiar).

En todos los grupos o clases profesionales en que se han refundido distintas categorías, los incrementos se refieren a la categoría superior de entre las refundidas.

Pueden absorberse en estas retribuciones los ingresos establecidos por el régimen de racionalización del trabajo aplicado con posterioridad a la repetida Norma de 14 de octubre de 1964.

Art. 81. El personal comprendido en la presente Ordenanza percibirá los aumentos por años de servicio que venzan con posterioridad a la fecha de su entrada en vigor, y que consisten para todos sus grupos en ocho quinquenios, equivalentes al 5 por 100 sobre los salarios establecidos en la Norma de Obligado Cumplimiento de 14 de octubre de 1964, toda vez que estos aumentos, según el artículo 80, experimentarán los mismos incrementos en las distintas fases de aplicación de la presente Ordenanza que los demás devengos.

Tanto para el personal de nuevo ingreso como para el restante personal el tiempo de servicio comenzará a computarse desde el 1 de enero del año de su ingreso, si éste se efectuó antes del 1 de julio, y desde el 1 de enero del año siguiente si tuviere lugar con posterioridad a dicha fecha.

Art. 82. Todos los trabajadores comprendidos en esta Ordenanza tendrán derecho a gratificaciones con ocasión de las festividades de 18 de julio y Navidad en la cuantía del importe de quince días de su salario, determinado con arreglo al artículo 80 de esta Ordenanza, incrementado con los aumentos por años de servicio.

Art. 83. Estas gratificaciones se percibirán en proporción al tiempo de servicio en la Empresa, no computándose al efecto las ausencias injustificadas, y se harán efectivas el día inmediatamente anterior al 24 de diciembre y 18 de julio, respectivamente.

Art. 84. Los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior a la que están clasificados siempre que posean la aptitud correspondiente, y tendrán derecho al percibo o salario de la nueva categoría, en la que se consolidarán, si existiesen vacantes, una vez transcurrido el período de cuatro meses. No se estimará que existe vacante cuando se sustituya a otro trabajador enfermo o accidentado, en vacaciones o en situaciones análogas a ésta.

Art. 85. Cuando por conveniencia de la Empresa sea destinado un trabajador a tareas adecuadas a su estado físico y aptitud, pero de categoría inferior a la que ostenta, conservará el salario correspondiente a su categoría; pero si el cambio de destino se hace a petición del interesado se le asignará la retribución correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

Cuando el cambio de destino sea por causa de capacidad disminuída se estará a lo previsto en la presente Ordenanza sobre esta materia.

Si el cambio de puesto de trabajo fuese motivado por enfermedad profesional se aplicarán las normas legales relativas a esta situación.

Art. 86. En casos de necesidad, la Dirección de la Empresa podrá destinar transitoriamente a cualquier trabajador a tra-

bajos de categoría inmediatamente inferior a su clasificación, no pudiéndose por éste alegar menoscabo para rechazar el destino, dentro del grupo similar o análogo.

Art. 87. Se entenderá trabajo con incentivo aquel cuya modalidad de salario se ajuste a las unidades de obra producidas y corresponda al rendimiento del personal y al propio esfuerzo del trabajador.

Art. 88. Las Empresas, previo estudio de metodización, organización del trabajo, cronometración, sistemas de valoración de tareas, etc., se comprometen a extender el sistema de incentivo al mayor número posible de trabajadores del interior y del exterior de las minas. Los trabajadores colaborarán lealmente a la implantación de estos sistemas.

Art. 89. Todos los trabajadores, destajistas o no, están obligados a aceptar cronometrajes y estudios técnicos sobre su trabajo personal y las normas que de aquéllos se deriven, al objeto de que las Empresas puedan estudiar e implantar los nuevos sistemas de remuneración del trabajo. Durante los cronometrajes el personal deberá mantener el rendimiento y esfuerzo normal en la labor correspondiente.

Art. 90. Las tarifas de las remuneraciones con incentivo se calcularán de modo que el trabajador de normal rendimiento y capacidad pueda obtener al menos una retribución superior en un 25 por 100 a la que le correspondería si fuese remunerado por unidad de tiempo, computándose en las tarifas como tiempo productivo el invertido en las labores complementarias de una eficiente ejecución del trabajo encomendado.

Las tarifas habrán de ser dadas a conocer a los trabajadores de forma que puedan calcular sin dificultad su retribución.

Art. 91. No tendrán derecho a los mínimos previstos en el régimen de salarios con incentivo aquellos trabajadores que infrinjan las instrucciones recibidas o que sean apercibidos por la mala ejecución de los trabajos, los comiencen o abandonen fuera de la hora señalada o disminuyan deliberadamente o por causas a ellos imputables los rendimientos mínimos previstos al aprobarse las correspondientes tarifas.

Art. 92. Cuando el trabajador destajista se crea con derecho a percibir el salario mínimo de su categoría y la Empresa se opusiere a su pretensión, el trabajador acudirá al Jurado de Empresa, el cual, oída la Ponencia que se designará al efecto, y en la que estará representada la categoría profesional del reclamante, resolverá en el plazo de un mes.

En el caso de no existir Jurado la reclamación se formulará ante el Organismo sindical correspondiente, cuyo Organismo designará una Ponencia paritaria para que informe antes de adoptar la decisión que proceda.

Si la decisión del Jurado o del Organismo sindical no fuese aceptada por ambas partes, cualquiera de ellas podrá acudir a la Delegación Provincial de Trabajo o a la Magistratura de Trabajo, según proceda, para que previo informe del Servicio Nacional de Productividad se adopte la resolución que sea pertinente.

Art. 93. En el caso de que un destajista fuese destinado, por conveniencia de la Empresa, a labores que hayan de realizarse a jornal, los días trabajados bajo este último régimen se liquidarán aumentando el jornal con el 25 por 100.

Art. 94. Cuando no se alcance la producción prevista en las tarifas para que los trabajadores en sistema con incentivo perciban al menos la retribución establecida anteriormente, se distinguirán los siguientes casos:

a) Que las causas de disminución de la producción sean imputables a los productores a juicio de la Empresa, como ocurre con los que infrinjan las instrucciones del Encargado o Vigilante; los que sean apercibidos por la mala ejecución de trabajo, los que la comiencen después de la hora fijada o la abandonen antes de tiempo, etc.

b) Que tales causas sean ajenas a la voluntad de los productores y que éstos hayan trabajado toda o parte de la jornada a prima o destajo.

c) Que no haya sido posible trabajar con tal modalidad en momento alguno de la jornada.

En el caso a) se abonará al productor el jornal base que tuviera asignado, sin incremento alguno y sin perjuicio de la sanción que pueda imponerse al responsable o responsables de la disminución de rendimiento, de acuerdo con lo preceptuado sobre el particular en la presente Ordenanza.

En el caso b) se abonará a los productores el jornal de su categoría, incrementado con el 25 por 100 sobre las horas trabajadas a prima o destajo, debiendo entenderse que trabajan en este régimen mientras no exista causa de fuerza mayor que justifique su supresión y la implantación transitoria del trabajo a jornal.

En el caso c), previa causa justificada no previsible por la Empresa, se abonará a los productores que hayan acudido al trabajo el jornal que tuviesen asignado, ejecutando durante la jornada, si fuera factible, otros trabajos compatibles con sus aptitudes físicas y profesionales.

La remuneración que por el destajo o prima ya devengada obtuviesen los productores deberá hacerse efectiva el mismo día en que se les abonen los jornales correspondientes.

La liquidación de los destajos y prima se hará abarcando los días comprendidos en el periodo de pago legal establecido, computándose a tal efecto dentro del mismo las horas trabajadas en dicho periodo en las modalidades de referencia, siendo liquidadas las restantes horas según el jornal que tuviese asignado el productor.

Art. 95. Revisión de primas y destajos.—Podrá procederse a la revisión de destajos y primas por las siguientes causas:

a) Por mejora de los métodos de trabajo y modificación de instalaciones, introducción de nuevos sistemas de racionalización y mecanización, cambios de terreno, etc.

b) Por error de cálculo o de apreciación al establecerlas, entendiéndose por este último la obtención de un porcentaje de prima notablemente superior a lo obtenido habitualmente en trabajos similares o análogos dentro de la misma Empresa.

c) Por aumento o reducción del equipo de trabajo existente en un departamento o por modificación de las condiciones de trabajo o de abastecimiento de materiales, siempre que esto suponga reducción, aumento o modificación de condiciones y sea efectuado después de establecida una prima o destajo.

Todas las peticiones de revisión de destajos y primas deberán ser efectuadas ante la Delegación Provincial de Trabajo mediante escrito razonado.

Durante la tramitación de toda revisión de primas y destajos los productores continuarán trabajando con las tarifas anteriores, liquidándose provisionalmente sus devengos y haciéndoseles la liquidación definitiva cuando sea aprobada la nueva tarifa solicitada.

La Delegación Provincial de Trabajo, previo informe de la Delegación Sindical y de los Organismos que estime oportunos, resolverá lo que proceda en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de solicitud de revisión.

Será igualmente necesaria la autorización de la Delegación Provincial de Trabajo para, una vez establecido un sistema de trabajo a primas o destajo, proceder a su supresión y sustitución por el trabajo a jornal.

Art. 96. Cuando uno o varios destajistas que trabajen en una explotación no rindiesen deliberadamente lo que normalmente proceda exigirles sólo tendrán derecho a la retribución correspondiente a la parte de obra ejecutada, calculada de acuerdo con la tarifa e incentivo en vigor en el taller o explotación donde prestan sus servicios.

Art. 97. Las Empresas, respetando los derechos adquiridos por los trabajadores, podrán efectuar libremente aquellos acoplamientos del personal, en cuanto fuese posible dentro del mismo grupo minero, que exija o aconseje el establecimiento de la organización técnica del trabajo o la extensión del sistema de remuneración con incentivo. Esta facultad no alcanza a trasladar los del exterior al interior.

Art. 98. Se entiende por eficiencia correcta en el trabajo determinante de la percepción salarial en su integridad la que exige del trabajador la saturación de su jornada en el puesto o puestos correspondientes, así como la calidad y rendimiento previstos para el servicio prestado, medido en las unidades convenidas al efecto. Si no hubiese acuerdo respecto a las unidades de medida a aplicar, registrarán las establecidas por el Servicio Nacional de Productividad Industrial.

El que un trabajador remunerado por unidad de obra obtenga, según la tarifa correspondiente, el ingreso mínimo legal de remuneración con incentivo no significa de suyo que su rendimiento haya sido correcto.

CAPITULO VIII

Otras disposiciones

Art. 99. Reglamento de Régimen Interior.—Las Empresas de más de 50 trabajadores adaptarán a la presente Ordenanza su Reglamento de Régimen Interior, en el que recogerán las normas de aquella adaptadas a las peculiaridades de cada explotación en el plazo de seis meses a partir de la vigencia de ésta.

Como anexo, podrán consignar los beneficios que otorguen superiores a esta Ordenanza y que por su carácter circuns-

tancial o transitorio no constituyan obligación o compromiso permanente.

La confección del Reglamento de Régimen Interior deberá tener en cuenta las normas que se consignan en el Decreto de 12 de enero de 1961 y en la Orden de 6 de febrero del propio año, otorgando la reglamentaria intervención al Jurado de Empresa.

Art. 100. Antes de proceder a la elaboración del Reglamento de Régimen Interior por la Dirección de la Empresa y el Jurado deberá anunciarse este objeto en el tablón de anuncios a fin de que el personal pueda proponer a los miembros del Jurado las iniciativas que estime convenientes respecto de las materias propias de dicho Reglamento.

El proyecto de Reglamento, una vez confeccionado, se remitirá a la Delegación Provincial.

Una vez aprobado por la autoridad laboral tendrá el Reglamento de Régimen Interior plena vigencia en su integridad, y sus normas serán consideradas como complementarias de la presente Ordenanza.

Art. 101. Herramientas.—Las Empresas están obligadas a facilitar a los trabajadores toda clase de herramientas que éstos precisen. La duración de las mismas será fijada por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Jurado o en su defecto la Comisión de Enlaces Sindicales. Esta norma no se aplicará cuando los trabajadores conviniesen con las Empresas en utilizar herramientas propias mediante la correspondiente compensación económica.

Entre las herramientas de trabajo se comprende el candil de carburo cuando se utilice este sistema de alumbrado.

Art. 102. Capacidad disminuída.—Las Empresas acoplarán al personal, si hubiese vacante, cuya capacidad haya disminuído por edad u otra circunstancia, antes de su jubilación o retiro, destinándoles a trabajos adecuados a sus condiciones físicas o intelectuales. Tendrán preferencia los pensionistas de accidentes.

Art. 103. A partir de la vigencia de esta Ordenanza dicho personal ocupará con carácter preferente las vacantes o nuevos puestos de trabajo que se produzcan o creen en las categorías de porteros, ordenanzas, conserjes, guardas jurados, bomberos, personal de cochera, lampistería, almacenes y lavadero, pesadores de báscula de ferrocarril y de báscula en general, guardaguías, guardabarreras, encendedores, engrasadores y demás ocupaciones similares, siempre que reúnan los requisitos y aptitud exigidos para el desempeño de estos puestos, a juicio de la Dirección de la Empresa, previo informe del Jurado.

Art. 104. Al personal que lleve más de diez años en la Empresa y se le destine a puesto compatible se le asignará el salario correspondiente al último trabajo que haya desempeñado con plena capacidad. El personal que lleve menos de diez años percibirá el salario en la categoría correspondiente al trabajo que desempeñe.

Art. 105. En todos los casos de capacidad disminuída por enfermedad profesional se estará a lo dispuesto en la legislación sobre enfermedades profesionales.

Art. 106. Los Reglamentos de Régimen Interior contendrán ineludiblemente las medidas de seguridad y prevención de accidentes y de higiene en el trabajo en la Empresa respectiva.

Dichas medidas serán de orden técnico en lo que a seguridad y prevención de accidentes se refiere, y de orden sanitario las relativas a la higiene en los talleres y explotaciones, de acuerdo todo ello con las disposiciones vigentes y en especial el Reglamento de 31 de enero de 1940.

La parte del Reglamento de Régimen Interior que se ocupa de estas materias habrá de ser necesariamente informada por la Sección de Prevención de Accidentes o por la Inspección Provincial de Trabajo respectiva, según que las actividades de la Empresa se extiendan o no a más de una provincia, sin perjuicio de aquello que además se considere oportuno.

Se incluirán las sanciones que por incumplimiento de las reglas sobre esta materia, hayan de imponerse a los trabajadores de cualquier clase como asimismo los premios o estímulos a quienes demuestren mayor celo en la observancia de disposiciones que afectan a este capítulo.

Art. 107. Todas las Empresas dispondrán de un botiquín con los medios adecuados para efectuar las curas de urgencia en caso de accidente, debiendo figurar al frente del mismo durante toda la jornada un Practicante cuando el número de trabajadores del centro de trabajo sea superior a 200.

Art. 108. Desplazamientos.—Si por las necesidades del servicio un trabajador, en el curso de la jornada, debe desplazarse fuera del lugar de su trabajo, se computará dentro de la jornada el tiempo que necesite para trasladarse y regresar, a razón de diez minutos, como máximo, por kilómetro. Si el

desplazamiento se hiciese a distancia superior a dos kilómetros o inferior a cinco la Empresa tendrá opción para computar en el tiempo de la jornada al empleado a razón de diez minutos por kilómetro los dos primeros y de quince los restantes, o para abonar al trabajador una prima igual a la del plus de distancia por cada kilómetro a recorrer desde el lugar de trabajo donde ha comenzado su jornada hasta el lugar donde radique la función encomendada. En uno y otro caso, la Empresa podrá proporcionar medios de transporte motorizados para el personal con objeto de reducir aquel tiempo.

Para desplazamientos superiores a cinco kilómetros, la Empresa proporcionará medios de transporte o los costeará, y la prima antes citada regirá desde el punto en que no puedan emplearse medios de locomoción.

En el Reglamento de Régimen Interior se establecerán igualmente las particularidades y horario del personal de movimientos de trenes y máquinas de recorrido, fijando la cuantía que corresponda en los casos en que haya de pernoctar fuera de su domicilio o realizar las comidas en lugar distinto del habitual.

Art. 109. Dietas.—El Reglamento de Régimen Interior regulará la cuantía y demás condiciones de estas percepciones de acuerdo con los salarios establecidos en esta Ordenanza.

Art. 110. Enfermedades.—Todo lo concerniente a los trabajadores en caso de enfermedad se regirá por su legislación específica o por cuantas disposiciones se establezcan en lo sucesivo.

Sin perjuicio de lo anterior, se reservará el puesto de trabajo durante un año al personal que contraiga enfermedad no profesional.

Si el trabajador fijo no se reintegra a su puesto en el plazo aludido, el suplente adquirirá los derechos correspondientes al personal de plantilla de su categoría, computándosele a los efectos de aumentos por tiempo de servicio el período en que actuó en calidad de suplente.

Todo el personal pasará a la situación de excedencia forzosa transcurrido el período que por enfermedad se señala anteriormente.

En esta excedencia el personal se someterá a los reconocimientos periódicos que determina la Empresa, causando baja definitiva al final del período máximo de cinco años.

Art. 111. Reconocimiento médico.—Las Empresas están obligadas a someter a sus trabajadores a los reconocimientos médicos que señalen los órganos competentes del Seguro de Enfermedades Profesionales, siendo los gastos ocasionados por la práctica de estos reconocimientos por cuenta de aquélla, procurando que se lleven a efecto con el menor quebranto para sus intereses y los de la producción.

Los reconocimientos médicos que se practiquen a instancia o interés particular del trabajador serán de cuenta exclusiva de él.

Art. 112. Las Empresas tendrán derecho a practicar el oportuno reconocimiento médico del personal que se reintegre al trabajo después de una ausencia superior a cinco días siempre que dicha ausencia no haya sido motivada por vacaciones, accidente de trabajo o enfermedad, licencia o permiso reglamentario.

Art. 113. Ropa de trabajo.—En esta materia, el Reglamento de Régimen Interior de cada Empresa determinará los trabajos que dan derecho a prendas de trabajo y su duración.

DISPOSICION FINAL

Quedan derogadas la Reglamentación de Trabajo en Minas de Piritas, acordada por Orden de 30 de octubre de 1953; la Orden de 10 de agosto de 1962, que incrementó los salarios mínimos en esta actividad, y en general, cuantas disposiciones se opongan a lo dispuesto en la presente Ordenanza.

A N E X O

GRUPO 1.º PERSONAL TECNICO TITULADO

a) *Ingenieros y Licenciados*.—Son aquellos que, en posesión del título correspondiente expedido por Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, realizan las funciones encomendadas a su profesión como tales titulares en servicio diario, normal y regular.

b) *Ayudantes técnicos*.—Son los que en posesión del correspondiente título profesional trabajan en la Empresa a las órdenes directas de Ingenieros y Licenciados. Comprende esta categoría los Facultativos de Minas, Peritos y similares.

c) *Maestros industriales*.—Son los que en posesión del correspondiente título desempeñan las funciones de su profesión

en servicio diario, normal y regular, bajo las órdenes de sus superiores.

d) *Maestros de Enseñanza Primaria*.—Son aquellos que en posesión del oportuno título académico tienen a su cargo alumnos de enseñanza primaria por cuenta de la Empresa.

e) *Practicantes*.—Son los que en posesión del correspondiente título oficial prestan servicio diario, normal y regular en la Empresa en trabajos de su profesión.

GRUPO 2.º PERSONAL TECNICO NO TITULADO

a) *Técnicos de primera*.—Se incluyen en esta categoría las de Vigilante general, Jefe de taller, Jefe de planta, jefe de vías y obras, Jefe de planta eléctrica, Analista de primera, Jefe topográfico e Inspector de tráfico de la Reglamentación de Piritas de 30 de octubre de 1953 y como se definen en la misma.

b) *Técnicos de segunda*.—Comprende esta categoría a los Capataces de primera, Jefe de estación, Topógrafos, Dibujante-proyectista, Jefe de depósito de locomotora, Jefe de reserva, Inspector de máquinas, Sobrestante de vías y obras y Jefe de central auxiliar, como se definen en dicha Reglamentación.

c) *Técnicos de tercera*.—Pertenece a esta categoría el Capataz de sección o Encargados de segunda, Factor, Vigilante, Delineante, Analista de segunda, Telegrafista de central de comunicación, Telefonista de central de comunicación, Instructor de enseñanza elemental y Encargado de apartadero, como se definen en ella.

d) *Auxiliares*.—Que comprende las de Calcador y Auxiliar de laboratorio definidas en la citada Reglamentación.

e) *Técnicos de organización*:

1) Jefe de Sección de primera:

Es el que con mando directo sobre Oficiales, Técnicos y Jefes de Sección de segunda del Servicio de Organización, y a las órdenes superiores, tiene la responsabilidad del trabajo y disciplina del personal bajo su mando. Su actuación será subordinada a los planes prefijados por sus Jefes, dentro de los cuales y con iniciativa propia realiza toda clase de estudios de tiempos y mejora de métodos, programación, planeamientos, inspección y control en todos los casos. Deberá poder interpretar toda clase de planos, interpretación y distribución de fichas completas, hacer evaluaciones de materiales precisos para trabajos cuyos datos se obtengan tanto de planos como sobre obras. Podrá ejercer misiones de Jefe dentro del ámbito de las funciones referentes a utilización de máquinas, instalaciones y mano de obra; progreso, lanzamiento, costes y resultados económicos. No precisará tener título oficial.

2) Jefe de Sección de segunda:

En todo será similar al de primera, con la diferenciación, a juicio de la Empresa, según la complejidad del trabajo de la sección que mande

3. *Técnicos de primera*:

Es el que, procedente de algunas de las categorías profesionales de oficio está a las órdenes de los Jefes de Sección de primera o segunda, si éstos existiesen, y realiza los trabajos siguientes, relativos a las funciones de organización científica del trabajo: Cronometraje y estudio de tiempo de todas clases; estudios de mejoras de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios, estimaciones económicas; confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media; confección de fichas completas, definición de los lotes o conjuntos de trabajos con finalidades de programación; cálculos de los tiempos de trabajo de los mismos; establecimientos de cuadros de cargas, en todos sus casos, establecimiento de las necesidades completas de materiales, partiendo de datos obtenidos en planos o sobre obras, aun contando con dificultades de apreciación; despiece de todas clases y croquisaciones consiguientes, inspección y control; colaboración en el establecimiento del orden de montaje para lotes de piezas o zona de funciones de planeamiento general de la producción; colaboración y resolución de problemas de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas.

4) *Técnicos de segunda*:

Es el que además de hacer los trabajos propios de Auxiliar de Organización realiza los siguientes: Cronometraje de todo tipo, colaboración en la selección de datos para la confección de normas, estudios de métodos de trabajos de dificultad media y saturación de equipos de hasta tres variables, confección de fichas completas de dificultad media, estimaciones econó-

micas, informador de obras con dificultades de apreciación en la toma de datos, definición de conjuntos de trabajos con indicaciones precisas de sus superiores; cálculo de tiempo con datos, tomados sobre plano y obra de dificultad media, despiece de dificultad media y croquización consiguiente, evaluación de necesidades de materiales en casos de dificultad normal; inspección y control, colaboración en funciones de planeamiento y representaciones gráficas.

5) Auxiliar:

Es el mayor de dieciocho años que realiza trabajos sencillos de organización científica del trabajo, tales como cronometrajes sencillos, acumulación de datos con directrices bien definidas; revisión y confección de horas de trabajo, análisis y pago; control de operaciones sencillas, archivo y numeración de planos y documentos, fichas de existencias de materiales y fichas de movimiento de pedido (labor esencialmente de transcripción de información), cálculos de tiempos partiendo de datos y normas o tarifas bien definidas; representaciones gráficas:

6) Aspirantes:

Menores de dieciocho años que realizan trabajos sencillos y con capacitación y formación para ascender a Auxiliar de Organización.

GRUPO 3.º PERSONAL ADMINISTRATIVO

a) *Jefe administrativo*.—Es el encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la Sección o Dependencia que tenga a su cargo, así como de distribuir el trabajo entre los Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependa, si existiera, asumiendo la responsabilidad correspondiente a tales funciones.

b) *Oficial administrativo*.—Es el empleado, mayor de veinte años, con un servicio determinado a su cargo que con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: funciones de cobro y pago sin tener firma ni fianza, facturas y cálculos de las mismas, cálculos de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, Diario, Mayor o Corresponsales y en general, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad o coadyuvantes de las mismas, liquidaciones y cálculos de las nóminas de salarios, sueldos u operaciones análogas, organización de archivos y ficheros, correspondencia o demás trabajos similares; Taquimecanógrafos que tomen al dictado 100 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis.

c) *Auxiliares*.—Es el administrativo mayor de dieciocho años que sin iniciativa propia se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas, y en general a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquellas, y los mecanógrafos de uno y otro sexo que con pulcritud y corrección realizan funciones de mecanografía con un promedio de 275 pulsaciones por minuto al dictado. Quedan asimilados a esta categoría los Taquimecanógrafos cuando no alcancen la velocidad y corrección exigidas a los Oficiales.

En la función de Taquimecanógrafos, así como en la de Mecanógrafos, queda excluido el límite mínimo de edad fijado en los apartados anteriores.

d) *Aspirantes*.—Se entenderá por aspirante administrativo el que dentro de la edad de catorce a dieciocho años trabaje en las labores propias de Oficial, dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

GRUPO 4.º PERSONAL OBRERO

I. DE MINA:

Mineros de primera.—Son los procedentes de la clase de Mineros de segunda que con la práctica han adquirido conocimientos propios del oficio de que se trata, ejecutando los trabajos que lo constituyen con rendimiento y perfección adecuados y correctos, y aquellos que reúnan más de 150 puntos de calificación por conocimientos profesionales según el sistema Gombert o similar.

Cumplidas las condiciones exigidas en la precedente definición, se comprenden en esta categoría las de Maquinistas de primera, Encargado, Maquinista de perforadora, Maquinista de raspa o torno, Maquinista de segunda, Encargado de jaula, Maestro entibador, Artillero, Pegador o Cargador, Guarda o Encargado de polvorín, Barrenador a mano, Saneador o Clasificador o demostrador de mineral, según se definen en el artículo 15 de la Reglamentación de Minas de Piritas de 30 de octubre de 1953.

Mineros de segunda.—Son los operarios cuyo índice de calificación sobrepasa 135 puntos sin llegar a 150 del mismo sistema Gombert o similar y aquellos que habiendo adquirido con la práctica conocimientos simples de los que constituyen una especialidad de los oficios que después se citan los desarrollan ejecutando las correspondientes labores con rendimiento adecuado y correcto, sin responsabilidad ni dirección.

Comprende los oficios de Entibador, Viero o Carrilero, Tubero-Bombero, Encargado de Cuadrilla y Especialista del Interior, tal como se definen en el artículo 15 citado de la misma Reglamentación.

Mineros de tercera.—Se encuentran comprendidos en esta categoría los Ayudantes, Peones de Mina y Pinches, tal como se definen en el repetido artículo 15-1-c) y con las especialidades que en el mismo se comprenden.

II. DE SERVICIOS AUXILIARES Y COMPLEMENTARIOS:

Se incluyen en esta clasificación todos los trabajadores ocupados en cualquiera de los talleres, fábricas, instalaciones, obras o servicios de la Empresa que tengan por objeto auxiliar y completar el aprovechamiento de los minerales arrancados y extraídos de las explotaciones mineras. Se dividen en:

- A) *Obreros de taller, obras y plantas auxiliares.*
- B) *Obreros de transporte.*
- C) *Personal no cualificado.*

A) *Obreros de taller, obras y plantas auxiliares.*

1. Profesionales o de oficio.

Comprenderá este subgrupo los obreros mayores de dieciocho años que han realizado de forma debida el aprendizaje en las artes u oficios clásicos de las industrias metalúrgicas, de electricidad, construcción o cualquiera otra que actúan como auxiliares de la Minería de Piritas explotadas por la Empresa, tales como Chóferes, Sondeadores, Modelistas, Moldeadores, Forjadores o Herreros, Torneros, Ajustadores, Fresadores, Caldereros de Cobre o de Hierro, Hojalateros, Plomeros, Lampisteros, Soldadores, Fundidores, Electricistas, Canteros, Albañiles, Alarifes, Carpinteros, Pintores, Guarnicioneros, etc. Entre ellos se distinguen las siguientes categorías:

a) *Oficiales de primera*.—Son aquellos que poseyendo uno de los oficios detallados anteriormente lo practican y aplican con tal grado de perfección que no sólo les permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

b) *Oficiales de segunda*.—Integran esta categoría los que sin llegar a la especialización exigida para los trabajadores perfectos ejecutan los correspondientes a un determinado oficio con toda corrección y eficacia.

c) *Oficiales de tercera*.—Son los que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio no han alcanzado los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un Oficial de segunda.

d) *Maquinista de planta auxiliar*.—Es aquel que con conocimiento suficiente para realizar las reparaciones de urgencia está encargado del funcionamiento de las máquinas de trituración, flotación, cernido o grúas o palas cargadoras, convertidores, trinqueteadores o moldeadores, de secadoras de concentrados, calderas de alimentación mecánica de centrales eléctricas, autoclaves, y en general los que sirven las máquinas de las plantas auxiliares.

e) *Aprendices*.—Son aquellos trabajadores mayores de catorce años que ingresan en el trabajo para iniciarse en la práctica de las operaciones de producción, con objeto de adquirir la preparación necesaria para el ejercicio de las labores de la misma.

Cuando el aprendizaje sea de una de las categorías de los grupos técnicos y administrativos se denominará aspirante, y cuando lo sea de cualquiera del grupo obrero, aprendiz.

f) *Pinches*.—Son los obreros mayores de catorce años y menores de dieciocho años que, de acuerdo con su edad y resistencia física, realizan labores auxiliares de las que ejecutan los peones especializados.

B) Obreros de transporte.

Personal de tracción.

Maquinista de locomotora.—Son los operarios capacitados en todas las operaciones y cometidos siguientes: conducir las locomotoras, cuidando de su buena conservación y limpieza; conocer la lectura de los aparatos de control, señales de tráfico y maniobras; partes de que se compone la locomotora, hogar, conducto de humos, caldera, mecanismos y bastidor o soporte, aparatos de seguridad, manómetros indicadores de nivel, vál-

vulas de seguridad, tapones, fusibles, etc., y realizar reparaciones sencillas que no requieran la asistencia del personal especializado del taller

Auxiliares de Tráfico.—Comprende esta categoría los oficios y funciones de Jefe de Tren, Encargado de maniobras, Guardafrenos de primera y segunda, Encendedores, Maniobristas, Fogoneros, Capataz, Encargado de Vías y Obras, Celadores de Telégrafos y Teléfonos, Vieros u Obreros de primera, como se definen en la Reglamentación de 30 de octubre de 1953. en su artículo 15 II-b), y los Interventores en ruta, entendiéndose por éstos los que tienen a su cuidado la revisión de los billetes de los viajeros en los trenes, conociendo las tarifas de aplicación y siguiendo las instrucciones que al efecto se le hayan dado

Para el personal de transporte por carretera o camino, así como para el de transporte y servicios marítimos y para el transporte aéreo, se estará a las definiciones que para los mismos estableció la Reglamentación de Minas de Piritas de 30 de octubre de 1953

Personal de señalización:

Comprende las categorías de Palanqueros, Guardaguías y Guardabarreras, tal como se definen en la Reglamentación Nacional de Minas de Piritas de 30 de octubre de 1953.

C) Personal no cualificado:

Comprende la categoría única de peones especializados, que son aquellos operarios varones mayores de dieciocho años que sin preparación alguna o con conocimientos simples de un oficio aportan su esfuerzo físico con la atención indispensable para realizar trabajos adecuados a su preparación con rendimiento correcto. Se incluyen en esta categoría todos los no comprendidos expresamente en otra de esta Ordenanza y los comprendidos en el artículo II, II-A, 3.º, de la Reglamentación de 30 de octubre de 1953.

Grupo 5.º Personal subalterno.

Subalterno de primera.—Se incluyen en esta categoría los Listeros, Basculero-pesador, Dependiente principal de economato y Jefe de Guardas.

Subalterno de segunda.—Comprende esta categoría los cargos de Almacenero, Dependiente de Economato de segunda, Conserje, Amarrador de Buques y Telefonista de centralilla auxiliar.

Subalterno de tercera.—Comprende los Guardas jurados, Guardas ordinarios, Porteros, Ordenanzas, Subalternos auxiliares y Subalternos diversos

Los cargos comprendidos en estas tres categorías se entienden referidos a las definiciones que de los mismos da la Reglamentación de 30 de octubre de 1953 en su artículo 14.

Las mujeres de limpieza podrán percibir su retribución por horas.

MINISTERIO DE INDUSTRIA

DECRETO 3159/1965, de 14 de octubre, por el que se reorganiza la Dirección General de Minas y Combustibles.

La necesidad de establecer un adecuado reajuste de las funciones a desempeñar por la Dirección General de Minas y Combustibles, en coordinación con las que, de entre las propias del Departamento, corresponden ahora a otras de sus Direcciones Generales; la decidida acción que en orden a la utilización racional de los recursos mineros del país se hace precisa por consecuencia de la importante demanda de combustibles y de materias primas minerales, que se deriva de nuestro proceso de desarrollo económico, son aspectos fundamentales que aconsejan la reorganización de dicho Centro directivo, teniendo en cuenta la específica tarea que el ordenamiento legal español encomienda a la citada Dirección General como instrumento activo del Estado para velar por el mejor aprovechamiento de la riqueza minera, bien patrimonial de la Nación y que, evidentemente, en el conjunto de dicha tarea es misión trascendental la que concierne a la Investigación Minera en sus tres

vertientes de mayor significación: la prospección de hidrocarburos, la de minerales en general y la de aguas subterráneas.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día ocho de octubre de mil novecientos sesenta y cinco,

DISPONGO:

Artículo primero.—A la Dirección General de Minas y Combustibles incumbe el desarrollo y cumplimiento, dentro del ámbito de competencia del Ministerio de Industria, de las funciones siguientes:

Uno.a. Velar por el cumplimiento de las Leyes, Reglamentos y Disposiciones correlativas que regulan la Minería.

Uno.b. Estudiar y formular planes de investigación y de explotación de sustancias minerales con arreglo a los intereses o necesidades nacionales; elevar a la Superioridad propuestas de reserva de zonas de terreno o criaderos a favor del Estado por razón de interés especial para la Economía o Defensa nacionales, y proponer, en su caso, sobre la explotación de los criaderos reservados.

Uno.c. Realizar estudios y proyectos referentes a obras y trabajos de investigación y explotación de sustancias minerales o relacionadas con dichas actividades y desarrollar la ejecución de los expresados proyectos, previa aprobación de la Superioridad.

Uno.d. Tramitar los expedientes de permisos de investigación y concesiones de explotación otorgando los que reglamentariamente son de su competencia o elevando al Ministro, cuando proceda, las oportunas propuestas de otorgamiento y titulación, con la imposición, si hubiere lugar, de especiales condiciones, practicando las pertinentes operaciones periciales; así como entender en las incidencias y actos que pudieran afectar a los expresados otorgamientos, tales como intrusiones, ocupación de terrenos, deslindes, transmisiones, arrendamientos, servidumbres de laboreo y análogos

Dos.a. Fomentar la investigación y explotación y velar por el buen aprovechamiento de los criaderos y de las sustancias minerales orgánicas e inorgánicas, como bienes que son patrimonio de la Nación, ya sea su estado sólido, líquido o gaseoso y sea cualquiera también su origen y forma del yacimiento, superficial o subterráneo.

Dos.b. Aprobar, previos los trámites reglamentarios, los preceptivos planes de labores de investigación o explotación de sustancias minerales o modificarios, en su caso, para adecuar sus ritmos a las directrices y conveniencias del desarrollo económico, y tanto por lo que se refiere a actividades particulares como de entidades estatales, paraestatales, Corporaciones locales y Organismos autónomos.

Dos.c. Promover el desarrollo de las explotaciones de recursos minerales y combustibles de la Nación, bajo los principios de racionalización y, en su caso, de concentración, estimulando la formación de cotos mineros, cuando particulares circunstancias de explotación o las características de las concesiones lo aconsejaran.

Dos.d. Informar a la Superioridad en relación con la mejor utilización de las sustancias minerales, así como sobre la importación o exportación de las mismas.

Tres. Determinar las reservas minerales del territorio nacional realizando los estudios geológicos y de prospección oportunos.

Cuatro. Realizar el estudio y ordenación de la hidrología subterránea y entender en la investigación y alumbramiento de las aguas de la mencionada naturaleza, cualesquiera que sea su aplicación o destino, así como las instalaciones auxiliares necesarias para dichos alumbramientos o investigación. Cuando se trate de aguas mineromedicinales será preceptivo el informe de la Dirección General de Sanidad.

Cinco. Entender en la instalación y funcionamiento de los establecimientos ligados a las explotaciones de las sustancias minerales y destinados al tratamiento o concentración de las mismas hasta ponerlas en estado vendible o de ulterior empleo como materias primas en establecimientos de beneficio, incluidas sus instalaciones auxiliares.

Seis. Entender en los transportes de sustancias minerales desde yacimientos o Centros de producción hasta los establecimientos de beneficio o Centros de consumo, cualesquiera que sea el estado físico de las sustancias brutas o concentradas, siempre que tales transportes se realicen para el servicio exclusivo de la explotación por vías especiales: ferrocarriles mineros, cables aéreos, cintas transportadoras, tuberías para hidrocarburos u otras sustancias minerales y sistemas análogos.