

Considerando de interés el cambio de adscripción solicitada por las ventajas que supone la cercanía en cuanto a matriculas, exámenes, consultas y todo lo relacionado con el buen funcionamiento del Centro;

Visto el favorable informe de la Inspección de Enseñanza Media de fecha 14 de abril del año en curso, en el que estima que debe accederse a lo solicitado.

Este Ministerio ha acordado adscribir al Colegio Libre Adaptado de Enseñanza Media de Grado Elemental, mixto, del Ayuntamiento de Los Santos de Maimona (Badajoz), al Instituto Nacional de Enseñanza Media de Zafra (Badajoz).

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 17 de septiembre de 1970.—P. D., el Subsecretario, Ricardo Díez.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Media y Profesional.

ORDEN de 9 de noviembre de 1970 por la que se autoriza al Rectorado de la Universidad de Barcelona para que nombre Doctor «Honoris Causa» a don Jean Piaget.

Ilmo. Sr.: Vista la petición de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Barcelona, favorablemente informada por el Ministerio de Asuntos Exteriores y el Rectorado de dicha Universidad,

Este Ministerio ha resuelto autorizar al Rectorado mencionado para que nombre Doctor «Honoris Causa» a don Jean Piaget, Profesor de la Universidad de Ginebra.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 9 de noviembre de 1970.

VILLAR PALASI

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Superior e Investigación.

ORDEN de 9 de noviembre de 1970 por la que se dota la plaza de Profesor agregado de «Terminología» en la Facultad de Ciencias de la Universidad de Zaragoza.

Ilmo. Sr.: A propuesta de la Facultad y Rectorado correspondientes y de acuerdo con los preceptos contenidos en la Ley 83/1965, de 17 de julio, sobre estructura de las Facultades universitarias y su profesorado, en la Ley de Presupuestos vigente y en el Decreto 1199/1966, de 31 de marzo, ordenador de la Facultad de Ciencias.

Este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—Se dota en la Facultad de Ciencias de la Universidad de Zaragoza la plaza de Profesor agregado de Universidad de «Terminología», que quedará adscrita al Departamento de «Física Fundamental» constituido en dicha Facultad.

Segundo.—La dotación de la plaza de Profesor agregado a que se refiere el número anterior tendrá efectos de 1 de octubre del corriente año.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 9 de noviembre de 1970.

VILLAR PALASI

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Superior e Investigación.

RESOLUCION de la Dirección General de Enseñanza Media y Profesional por la que se resuelven los expedientes de los recursos de reposición interpuestos por don Marcelino Abellán Mula y otros Catedráticos numerarios, Profesores especiales y numerarios y Maestros de Taller numerarios de Institutos Técnicos de Enseñanza Media contra Resoluciones de esta Dirección General.

Vistos los expedientes de los recursos de reposición interpuestos por don Marcelino Abellán Mula y otros Catedráticos numerarios, Profesores especiales y numerarios y Maestros de Taller numerarios de Institutos Técnicos de Enseñanza Media contra Resoluciones de la Dirección General de Enseñanza Media y Profesional de diversas fechas, denegatorias de su petición de que les fuesen computados a efectos de trienios los servicios prestados en Centros oficiales de Enseñanza Media y Profesional (hoy Institutos Técnicos de Enseñanza Media) desde el ingreso en ellos, a virtud de concurso nacional de méritos, hasta el momento en que cada uno de los recurrentes alcanzó

la condición de numerario en su respectivo Cuerpo por haber superado las oposiciones restringidas convocadas al efecto.

Esta Dirección General ha resuelto estimar los presentes recursos acumulados y declarar que los recurrentes tienen derecho a que se les reconozcan a efectos de trienios los servicios prestados en el desempeño de su respectiva actual función docente, antes de adquirir su condición definitiva de numerario y ser integrados en sus plantillas, y que por los servicios administrativos de esa Dirección General se proceda a lo necesario para computar a efectos de trienios, a cada recurrente, el tiempo de servicios que conforme a esa general declaración proceda.

Lo que comunico a V. S.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 30 de mayo de 1970.—El Director general, Angeles Galino.

Sr. Jefe de la Sección de Recursos del Departamento.

MINISTERIO DE TRABAJO

REGLAMENTO de Trabajo para el Establecimiento Minero de Almaden, aprobado por Orden de 30 de noviembre de 1970. (Conclusion.)

p) 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.

q) Oficial de taller.—Es el trabajador que bajo las órdenes de los Maestros de taller y debidamente capacitados, 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.

r) Oficial protésico.—Es el que con los debidos conocimientos tiene por misión la realización de los trabajos mecánicos auxiliares del Odontólogo.

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

t) 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 especializado.

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 o Mecánico colabora y le ayuda en la realización de los 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, colabora en la realización de las labores de avance y arranque.

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 físico, 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 material 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 dieciséis años, según los casos, admitidos por la Empresa con el doble fin de utilizar el trabajo del aprendiz y darle la for-

mación profesional necesaria para adquirir los conocimientos y prácticas propias 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.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, la plantilla de las categorías profesionales de Jefes administrativos y Oficiales administrativos de primera y segunda clases se establecerá de modo que su 50 por 100 corresponda a Oficiales de segunda clase, su 35 por 100 a Oficiales de primera clase y su 15 por 100 a Jefes Administrativos.

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 integre la plantilla por grupos 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 en la Empresa como trabajador fijo, categoría profesional asignada, fecha de antigüedad en la misma, y situación en que se encuentre (activo, excedente, servicio militar, etc.).

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 1 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 éstos puedan durante el expresado plazo formular reclamaciones para la rectificación de errores de hecho o cuando consideren impropio la clasificación profesional que se les asigne.

Estas reclamaciones se interpondrán ante la Dirección del Establecimiento que, con audiencia del Jurado, elevará propuesta de resolución al Consejo en el plazo máximo de un mes, dispuestos el Consejo del mes siguiente para acordar lo que proceda, y presumiéndose la desestimación tácita de las reclamaciones, una vez transcurrido el plazo últimamente citado, sin haber recaído resolución.

Si el acuerdo del Consejo, expreso o tácito, fuera denegatorio, podrán los interesados impugnarlo ante la Delegación Provincial de Trabajo en el plazo de los diez días siguientes; y contra las resoluciones de dicha Delegación podrán los interesados y la Empresa interponer recurso de alzada ante la Dirección General de Trabajo en el plazo de quince días, sin que quepa recurso alguno contra la resolución dictada por el expresado Centro directivo.

Art. 28. *Información a la autoridad laboral.*—No más tarde del 1 de mayo de cada año remitirá la Empresa una copia del censo laboral y del escalafón a la Delegación Provincial de Trabajo y otra a la Dirección General de Trabajo para su información.

CAPITULO V

Retribución y otros derechos económicos

SECCIÓN 1.ª NORMAS GENERALES

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

- a) Salario correspondiente a un rendimiento definido como exigible para su devengo.
- b) Plus de antigüedad.
- c) Pagas extraordinarias de Julio y Navidad.
- d) Primas a la producción.
- e) Plus de asistencia al trabajo.

Art. 30. *Forma de pago.*—El salario, 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 y subalterno en la cuantía de 200 pesetas mensuales. Será condición indispensable para tener derecho al mismo que el productor haya trabajado durante el mes sin falta de asistencia alguna, cualquiera que sea su causa, dentro de su jornada ordinaria. Sin embargo, en casos absolutamente justificados, la falta al trabajo de hasta dos días como máximo no determinará la pérdida del citado Plus.

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.

SECCIÓN 2.ª SALARIO

Art. 32. *Concepto.*—Es el determinado para cada categoría profesional en el artículo siguiente, teniendo en cuenta:

- a) Los puestos de trabajo efectivamente desempeñados.
- b) Las horas normales de trabajo resultantes de la jornada ordinaria.
- c) La actividad desarrollada sobre la base del rendimiento exigible.

Art. 33. *Tabla de salarios.*—El salario mensual a que se hace referencia en el artículo anterior será el establecido en la siguiente tabla:

| Categoría profesional | Salario mensual para el rendimiento exigible |
|--|--|
| GRUPO 1. PERSONAL TÉCNICO TITULADO | |
| a) Ingeniero | 21.610 |
| b) Médico | 16.290 |
| c) Otros Técnicos de grado superior y Licenciados universitarios | 14.410 |
| d) Ayudante de Ingeniero: | |
| Ayudante principal de Ingeniero | 12.970 |
| Ayudante de Ingeniero | 11.530 |
| e) Vigilante titulado | 8.640 |
| f) Geometra | 8.640 |
| g) Practicante | 8.640 |
| GRUPO 2. PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO | |
| a) Técnico comercial | 11.530 |
| b) Vigilante no titulado | 5.770 |
| c) Maestro de taller | 5.770 |
| d) Maestro de alafite | 5.770 |
| e) Ensayador | 4.900 |
| f) Oficial de organización: | |
| De primera | 6.400 |
| De segunda | 5.770 |
| g) Cronometrador preparador | 5.210 |
| h) Inspector de seguridad | 5.210 |
| i) Copiador calcador | 4.900 |
| GRUPO 3. PERSONAL ADMINISTRATIVO | |
| a) Jefe administrativo | 8.640 |
| b) Oficial administrativo: | |
| De primera | 6.400 |
| De segunda | 5.770 |
| c) Auxiliar administrativo | 5.120 |
| GRUPO 4. PERSONAL SUBALTERNO | |
| a) Encargado de hospedería | 3.790 |
| b) Telefonista | 3.790 |
| c) Dependiente mayor del Economato | 5.210 |
| d) Mozo de almacén | 3.790 |
| e) Dependiente del Economato | 4.170 |
| f) Encargado de almacén del Economato | 4.900 |
| g) Auxiliar de despacho del Economato | 3.790 |
| h) Jefe de guardas jurados | 4.480 |

| Categoría profesional | Salario mensual para el rendimiento exigible |
|--|--|
| l) Guarda jurado | 3.790 |
| j) Portero | 3.790 |
| k) Ordenanza | 3.790 |
| l) Botones: | |
| De 14 y 15 años | 1.440 |
| De 16 y 17 años | 2.740 |
| ll) Encargada del servicio de limpieza | 3.790 |
| m) Auxiliar femenino de limpieza | 3.750 |
| n) Auxiliar sanitario | 3.790 |
| ñ) Camarera | 3.750 |
| GRUPO 5. PERSONAL OBRERO | |
| A) Especialistas | |
| a) Maquinista de extracción | 5.440 |
| b) Motorista de la central eléctrica | 4.480 |
| c) Maquinista de tracción | 4.480 |
| d) Maquinista de compresores, ventiladores y transformadores | 4.640 |
| e) Entibador | 4.900 |
| f) Perforista | 5.620 |
| g) Sondista | 5.620 |
| h) Artillero | 5.620 |
| i) Palista | 5.210 |
| j) Pocero | 5.440 |
| k) Embarcador señalista | 4.170 |
| l) Mecánico | 4.410 |
| ll) Oficial de alarife | 4.980 |
| m) Viero | 4.360 |
| n) Bombero: | |
| De interior | 4.170 |
| De exterior | 3.920 |
| ñ) Quebrantador | 4.640 |
| o) Calcinador | 4.900 |
| p) Lampistero | 3.920 |
| q) Oficial de taller: | |
| De primera | 5.440 |
| De segunda | 4.900 |
| De tercera | 4.480 |
| r) Oficial protésico | 4.480 |
| s) Conductor de vehículos | 5.210 |
| t) Auxiliar femenino de corte, punto y bordado | 3.920 |
| B) Ayudantes | |
| a) Ayudante de Maquinista de extracción | 3.920 |
| b) Ayudante de Mecánico | 3.920 |
| c) Ayudante de Taller | 3.920 |
| d) Ayudante de Conductor | 3.920 |
| e) Ayudante de Entibador | 4.170 |
| f) Ayudante de Perforista | 4.640 |
| g) Ayudante de Alarife | 4.170 |
| C) Peonas | |
| a) Zafretero vagonero | 4.360 |
| b) Peón | 3.790 |
| D) Aprendices | |
| a) Aprendices: | |
| De primero y segundo año | 1.440 |
| De tercero y cuarto año | 2.740 |

Las producciones exigibles para el cálculo del rendimiento citado a efectos de la percepción de estos salarios serán, de momento, las que con carácter provisional se especifican en las correspondientes disposiciones adicionales.

SECCIÓN 3.ª PRIMAS DE PRODUCCIÓN

Art. 34. 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 4.ª GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Art. 35. *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 16 de julio y Navidad.

Art. 36. *Cuantía.*—La cuantía de cada una de las gratificaciones extraordinarias establecidas en el artículo anterior será equivalente a una mensualidad del salario correspondiente.

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

SECCIÓN 5.ª PLUS DE ANTIGÜEDAD

Art. 37. *Principio general.*—Todo el personal de la Empresa tendrá derecho a percibir un plus de antigüedad por cada período de tres años de servicios en la misma.

Art. 38. *Tiempo computable.*— Como fecha inicial para el cómputo de la antigüedad se tomará la de ingreso en la Empresa, incluido 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 reintegre en la misma después de haber causado baja en ella voluntariamente o por sanción disciplinaria.

Art. 39. *Cuantía.*—Todos los pluses de antigüedad se calcularán sobre el salario establecido en el artículo 33. Los salarios se entenderán siempre los vigentes en el momento del pago de los trienios. El número de trienios será ilimitado y su cuantía equivalente al 3 por 100 del mencionado salario.

Art. 40. *Fecha de devengos.*—Los pluses de antigüedad se abonarán a partir del día 1 del mes siguiente al en que se cumpla cada trienio.

SECCIÓN 6.ª PREMIO ANUAL DEL EJERCICIO

Art. 41. *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 más 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 sobrepase los 60.000 frascos se fijará la cuantía previo acuerdo del Consejo con el Jurado de Empresa.

La base de cómputo del premio anual será el salario expresado en el artículo 33, si el trabajador, durante el año a que el mismo se refiera, hubiese obtenido un rendimiento medio igual o superior al exigible, y, en caso contrario, un tanto por ciento del salario igual a dicho rendimiento medio. En todo caso, el premio anual se pagará proporcionalmente al tiempo que el trabajador haya permanecido en servicio activo durante el año.

SECCIÓN 7.ª GASTOS DE LOCOMOCIÓN Y DIETAS

Art. 42. *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, otros Técnicos de Grado Superior y Licenciados universitarios, Técnico comercial y Ayudante principal de Ingeniero.

Segunda.—Las restantes categorías del grupo I y los Jefes administrativos.

Tercera.—Las categorías del grupo II y los Oficiales y Auxiliares administrativos.

Cuarta.—El resto del personal.

Art. 43. *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, al personal de tercera y 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. 44. *Dietas.* Las dietas a que tendrá derecho el personal con el fin de atender los gastos de estancia serán las siguientes:

Primera categoría: 600 pesetas diarias.
Segunda categoría: 500 pesetas diarias.
Tercera categoría: 400 pesetas diarias.
Cuarta categoría: 300 pesetas diarias.

SECCIÓN 8.ª TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR E INFERIOR

Art. 45. *Trabajos de categoría superior.*—Todos los trabajadores podrán ser destinados a trabajos de categoría o 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 enfermedad, accidente de trabajo, permisos o excedencia forzosa, 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 superior, 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. La retribución de este personal, en tanto en cuanto desempeñe trabajos de categoría o calificación superior, será la correspondiente a las mismas.

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

Art. 46. *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 a que tenga derecho por su categoría profesional, siempre que en el nuevo puesto de trabajo alcance el rendimiento exigible. Las primas de producción serán las asignadas al nuevo puesto de trabajo.

A petición del interesado, el Consejo de Administración podrá consolidar a cualquier trabajador en categoría profesional de igual o inferior nivel a la que ostente, con efectos de reclasificación y todas las consecuencias laborales y económicas que se deriven. Se tendrá especial consideración en los casos de disminución de la capacidad laboral del trabajador, siempre que tal disminución no sea obstáculo para el desempeño de los puestos de trabajo propios de la categoría profesional que solicite.

CAPITULO VI

Admisión, prueba, ascenso e incompatibilidades

Art. 47. *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 huérfanos del personal, y especialmente en favor de huérfanos de los trabajadores víctimas de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional.

Art. 48. *Condiciones de admisión.*—El personal que pretenda ser admitido al servicio de Minas de Almadén deberá reunir como mínimo las condiciones siguientes:

a) 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.

b) Tener buenos antecedentes morales y de conducta.

c) Los Aprendices habrán de ser mayores de catorce años o de dieciséis cuando el aprendizaje conlleve la realización de trabajos de interior.

Art. 49. *Acceso a distinto puesto de trabajo.* 1. A la provisión de vacantes de ingreso o de ascenso del Establecimiento Minero podrá acudir todo trabajador fijo que se halle en servicio activo en el mismo.

Art. 50. *Procedimiento de admisión y ascensos.*—Tanto la admisión de nuevo personal al servicio de la Empresa como el ascenso de categorías profesionales dentro de la misma serán de libre elección de la Empresa, sin otras limitaciones que las siguientes:

1.ª Las vacantes en las categorías profesionales de vigilante no titulado, Ensayador, Cronometrador-preparador, Inspector de seguridad, Oficial de organización de segunda y Copiador-calificador serán provistas entre el personal de la Empresa, previo concurso-oposición o superación del concurso específico de capacitación convocado a tal fin. Las vacantes de Oficiales de primera de organización se cubrirán mediante procedimiento análogo entre Oficiales de segunda de organización y Cronometradores-preparadores.

2.ª Los Maestros de Taller y los Maestros de Alarife se designarán en sus respectivos casos, entre los Oficiales de la especialidad correspondiente que por su preparación profesional y sus dotes organizativas y de mando sean acreedores al ascenso a juicio de la Empresa. Igual principio de especialidad se aplicará para la designación de los Oficiales de Taller, si en algún caso no procediere cubrir las vacantes mediante concurso-oposición o superación de curso de capacitación.

3.ª El ingreso del personal administrativo tendrá siempre lugar mediante concurso-oposición y por las categorías de Oficiales administrativos de segunda y de Auxiliares administrativos.

Los Oficiales administrativos de segunda, al cumplir los seis años de permanencia en dicha categoría, pasarán automáticamente a percibir las retribuciones correspondientes a los Oficiales administrativos de primera, perfeccionando además dicha categoría con ocasión de la primera vacante que se produzca en la misma. Las demás vacantes que pudieran producirse de Oficiales administrativos de primera, después de aplicarse el procedimiento anterior, se cubrirán por concurso-oposición entre Oficiales administrativos de segunda y Auxiliares.

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

4.ª Las Dependientes de Economato, entre Auxiliares de despacho del Economato y Mozos de Almacén; la de Jefe de Guardas Jurados, entre éstos; la de Portero, entre Ordenanzas, y la de Encargada del Servicio de Limpieza, entre las Auxiliares femeninas de Limpieza. Los cargos de Encargado de Almacén del Economato y de Dependiente mayor se cubrirán por concurso-oposición entre los Dependientes.

5.ª Todas las categorías comprendidas en el Subgrupo de Especialistas del personal obrero se proveerán, según los casos, mediante concurso-oposición, curso de aptitud o formación profesional previa facilitada por la Empresa.

6.ª En cuanto al subgrupo de Ayudantes, se reclutarán entre los trabajadores que tengan la categoría de Peones que cuenten con un mínimo de un año de prestación de servicios efectivos, y que hayan superado el curso de aptitud previo convocado o facilitado por la Empresa a este fin o entre los Aprendices de la Empresa que hayan superado el examen que pone término al aprendizaje.

7.ª En los cursos 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 otra de las condiciones de la convocatoria.

Todas las disposiciones de este artículo se entenderán sin perjuicio de lo establecido en el párrafo final del artículo 46 de esta Reglamentación.

Art. 51. *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 seguridad e higiene, a la laboriosidad o a condiciones sobresalientes.

e) En los casos de vacantes de Especialistas, el ostentar la categoría profesional de Ayudantes, cuando exista, de la respectiva categoría de Especialistas de cuya provisión se trate.

Art. 52. *Condiciones facultativas de admisión y ascensos.*—Aun en los supuestos generales en que la admisión o el ascenso personal se reservan a la libre elección de la Empresa puede ésta 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 de formación convocado o facilitado por la Empresa.

Art. 53. *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. 54. *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 un miembro más designado por el Consejo.

Art. 55. *Métodos subsidiarios.*—En los supuestos en que con arreglo a lo dispuesto en los artículos anteriores la selección de los aspirantes a las vacantes existentes deba tener lugar, según los casos, entre todo el personal de la Empresa, o entre determinadas categorías de dicho personal, o entre trabajadores de capacidad disminuida, si no se presentara el número suficiente de aspirantes a los concursos, pruebas o curso 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. 56. *Periodo de prueba.*—Las admisiones de personal de nuevo ingreso a 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 reglamentarias.

Art. 57. *Incompatibilidades.*—El personal al servicio de la Empresa 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 considerarán igualmente incompatibles el cargo de Habilitado de Clases Pasivas, Gestor para el cobro de haberes del personal y el ejercicio de cualquier profesión en cuanto pueda afectar directa o indirectamente a la gestión y actividades de la Empresa.

CAPÍTULO VII

Traslados, suspensiones, despidos y ceses

Art. 58. *Traslados.*—Los traslados de los trabajadores a puestos de trabajo distintos a los que se encuentran 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. 59. *Condiciones y efectos de 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 artículo 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 reglamentarias sobre ascensos, los efectos del traslado se regularán por lo prevenido en los artículos 45 y 46.
- 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. 60. *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. 61. *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.

CAPÍTULO VIII

Jornada de trabajo, horas extraordinarias, horas prestadas en Departamentos de distinto régimen de jornada, descanso dominical y vacaciones

SECCIÓN 1.ª JORNADA DE TRABAJO

Art. 62. *Normas generales.*—Hasta tanto que se lleve 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, así como de las condiciones de adaptación biodinámica de los trabajadores a los distintos puestos de trabajo, en base a cuya investigación pueda modificarse por el Ministerio de Trabajo el régimen de jornada, se mantienen provisionalmente las siguientes normas referentes a la misma:

1.ª En el cerco de desilación 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 la 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 se trabajará 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, ocho jornadas al mes de cuatro horas y media.

4.ª Tanto en el servicio de hornos como en el de interior se entenderá que forman parte de las de jornada ordinaria los días en que se verifique la compensación establecida en el artículo 70, norma segunda.

5.ª Sin perjuicio de lo anteriormente establecido, los obreros que normalmente trabajan en el interior de la mina estarán periódicamente, a efectos de saneamiento, trabajando en el exterior, según se expresa:

- a) El personal de los gremios de arranque y extracción, así como los Palistas y los Peones en preparación del mineral en el interior, trabajarán un mes en el exterior por cada tres meses en el interior.
- b) Los Zafreiros un mes en el exterior por cada diez meses en el interior de la mina.
- c) Los Entibadores, un mes en el exterior por cada once meses en el interior de la mina.

6.ª 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 técnico-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. 63. *Modificaciones de jornada ordinaria.*—No obstante lo dispuesto en el artículo anterior:

1.ª Podrá el Ministerio de Trabajo, de oficio o a petición de la Empresa o del Jurado, aumentar la jornada ordinaria señalada para los trabajos del interior y del Servicio de Hornos 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 y la mejora de condiciones técnicas que ha permitido el citado incremento.

2.º Los trabajadores del interior y del servicio de hornos 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.

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. 64. 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 de hornos y, en otro caso, el Consejo de Administración, sin perjuicio de las facultades que en cualquier supuesto corresponden a este último Órgano para avocar competencias del Director o delegar las propias en el mismo.

Art. 65. Limitaciones de la jornada especial.—Los trabajadores autorizados por la Empresa para la prestación de jornada especial en interior y hornos 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 correspondientes.

Art. 66. Trabajos en el exterior en jornadas libres.—Los trabajadores cuya jornada no es diaria podrán solicitar de la Empresa la realización de trabajos en el exterior, en jornadas libres, siempre que hubiere posibilidades para ello. De igual forma que se establece en los artículos 63 y 65, este personal estará bajo permanente control médico.

La autorización para realizar estos trabajos habrá de ser acordada por el Consejo de Administración, previos informes del Director y del Jurado de Empresa.

Art. 67. Salario aplicable en los supuestos de los artículos 63 y 66.—El salario-día para el pago de las jornadas de trabajo aducibles prestadas en virtud de lo establecido en los artículos 63, 2.º y 66, se determinará dividiendo el salario mensual establecido en el artículo 33, para la categoría profesional desempeñada realmente entre 8, 15 ó 30, según que los trabajos se presten en interior, servicio de hornos o exterior.

Al salario-día así determinado se adicionará el plus de antigüedad que corresponda a la del trabajador y las primas a la producción, que serán las imputables al rendimiento directo obtenido, si la labor realizada estuviere sometida a control, o las que resulten del rendimiento medio de Empresas, en otro caso.

Art. 68. Exclusiones del régimen de jornada.—Quedan excluidos del régimen de jornada de trabajo:

A) Las categorías a), b), c) y d) del grupo I, así como la categoría a) del grupo II, dado el carácter y responsabilidad de las funciones y el espíritu de iniciativa y responsabilidad personal que ha de caracterizarles, por lo que precisan una libertad de movimiento 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. 69. Turnos y horarios.—La Empresa, en uso de su facultad privativa de organizar el trabajo, tiene éste 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. 70. Domingos y festivos no recuperables.—Mientras no se modifique el régimen provisional de jornada de trabajo regulado en el artículo 62 de este Reglamento, se aplicarán las siguientes normas en materia de descanso en domingos y en fiestas no recuperables.

1.ª Los trabajadores de exterior cuya jornada de trabajo sea de ocho horas diarias, los destinados en el cerco de destilación con jornada de seis horas diarias, así como los trabajadores de interior durante los periodos en que con jornada de ocho horas diarias trabajen en el exterior, en virtud de lo establecido en la norma 5.ª del artículo 62, salvo los ocupados en todos los casos mencionados en trabajos excluidos o exceptuados de descanso dominical, disfrutará del oportuno descanso los domingos y días festivos no recuperables. Cuando dicho personal estuviere ocupado en actividades exceptuadas de descanso dominical, disfrutará del oportuno descanso compensatorio por los domingos y días festivos no recuperables en que preste servicios, procurándose en todo caso, de acuerdo con las necesidades del servicio, que dicho personal no trabaje dos domingos consecutivos, y cuando excepcionalmente no pudiera darse dicho descanso compensatorio, se abonará la retribución correspondiente al día festivo trabajado con el 40 por 100 de recargo.

2.ª A los trabajadores destinados en el Servicio de Hornos y en el interior, mientras presten su trabajo en los mismos, les serán compensados automáticamente los domingos y fiestas no recuperables en que presten servicios con el descanso disfrutado por los mismos en los días en que por su régimen provisional de jornada de trabajo no trabajen; sin que, consiguientemente la Empresa deba darles, además, descanso compensatorio o satisfacerles recargo alguno sobre sus retribuciones por los días de referencia trabajados.

Art. 71. 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 Y HORAS PRESTADAS EN SERVICIOS DE DISTINTO RÉGIMEN DE JORNADA

Art. 72. Horas extraordinarias.—Se considerarán como horas extraordinarias las trabajadas que sobrepasen la jornada de trabajo establecida en los artículos 62, 63 y 66. Tendrán como topes y se abonarán con los recargos establecidos en la Ley de Jornada Máxima y demás disposiciones vigentes sobre la materia.

Cuando un trabajador sea llamado fuera de sus horas de servicio para reparar una avería o realizar una prestación análoga, el mínimo de percepción será el correspondiente a dos horas. Completadas cuatro horas de trabajo, se computarán las correspondientes a una jornada completa.

El precio de la hora extraordinaria, al que se aplicarán los recargos antes aludidos, se obtendrá de la siguiente expresión en la que el numerador se refiere a percepciones anuales:

$$\text{Precio} = \frac{\text{Salario} + \text{antigüedad} + \text{prima}}{D \times H}$$

Los valores D y H son los siguientes:

Servicios de interior:

H vale 4, 5 ó 6 según el lugar de prestación del trabajo (artículo 62, norma tercera).

D vale: para las categorías profesionales que disfruten de periodo de saneamiento en el exterior, 96; para las restantes categorías profesionales, 88, si su periodo de vacaciones anuales es de treinta días, y 90, si su periodo de vacaciones se de veinticuatro días.

Servicio de Hornos:

H vale 6.

D vale 167, para las categorías con treinta días de vacaciones; 170, para las restantes.

Servicios de destilación y restantes servicios de exterior:

H vale 6 para el cerco de destilación y 8 para el resto del exterior.

D vale 281 para las categorías profesionales con treinta días de vacaciones; 286, para las demás.

No obstante lo anterior, y en sustitución del sistema previsto, se podrán establecer, previo acuerdo con el Jurado de Empresa, módulos para las primas, ponderando adecuadamente las obtenidas en el periodo anual precedente a aquel en que se establezca que deban aplicarse e, incluso, fijarse los precios de la hora extraordinaria, según categorías profesionales.

Art. 73. Horas prestadas por el trabajador en servicios con jornada de trabajo distinta de la del suyo habitual.—Se tendrá en cuenta las siguientes reglas:

1.ª Cuando el trabajador complete en algún servicio la jornada establecida para el mismo, se dará por cumplida su jornada ordinaria de trabajo. Las demás horas que preste en el mismo día se considerarán extraordinarias y se pagarán, según el régimen legal de estas horas, a los precios que sean aplicables según la jornada de trabajo del servicio o servicios en que se presten.

2.° Cuando las horas se presten en distintos servicios sin terminar la jornada de ninguno de ellos, el trabajador deberá completar en total el número de horas que corresponda al servicio en que habitualmente trabaja.

3.° Estas horas se pagarán al precio que resulte de dividir entre 4, 5, 6 u 8, según el caso, el salario-día definido en el artículo 67, párrafo primero. El procedimiento práctico de liquidación puede consistir en abonar un recargo por cada hora de las trabajadas de esta clase, igual a la diferencia entre los precios, calculados según la regla precedente, de la hora en el lugar de prestación real del trabajo y de la hora en el lugar habitual de trabajo.

SECCIÓN 4.° VACACIONES

Art. 74. *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. 75. *Duración.*—La duración de las vacaciones anuales retribuidas será la siguiente:

a) Para el personal comprendido en el grupo I: en las categorías a), b), c) y d) del grupo II y el grupo III, treinta días naturales.

b) Para el personal incluido en las restantes categorías, veinticuatro días naturales.

Art. 76. *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 incluíbles de la organización del trabajo, en dos o más períodos, siempre que uno de ellos tenga la duración mínima de siete días laborables.

Art. 77. *Altas y bajas.*—El personal que ingrese o cese en la Empresa durante el transcurso de cada año natural tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones que le correspondan según el número de meses trabajados en dicho año, computándose como mes completo la fracción del mismo.

CAPITULO IX

Enfermedad, permisos y situaciones

SECCIÓN 1.° ENFERMEDAD

Art. 78. *Parte de baja.*—Todo trabajador que enferme o sufra accidente no laboral estará obligado a cursar su baja a la Empresa dentro de las seis primeras horas del hecho causante, 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.

Art. 79. *Vigilancia del Servicio Médico.*—Todos los trabajadores, reciban o no asistencia sanitaria de la Seguridad Social, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, estarán, además, sometidos a la vigilancia del Servicio Médico de la Empresa, y sin su autorización no podrán cambiar de residencia a menos que ésta hubiera sido acordada por la Seguridad Social a fin de recibir algún tratamiento especializado, en cuyo caso deberán informar de este hecho al Servicio Médico de la Empresa, acompañando los justificantes oportunos.

Art. 80. *Hospital de Mineros.*—El personal de la Empresa excluido de la contingencia de asistencia sanitaria en el régimen general de la Seguridad Social, así como los familiares de los mismos que en caso contrario tendrían derecho a esta prestación de la Seguridad Social, podrán utilizar los Servicios del Hospital de Mineros en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral siempre que, además, concurren en los mismos los requisitos exigidos en las normas reguladoras del funcionamiento de dicho hospital.

SECCIÓN 2.° PERMISOS

Art. 81. *Permisos 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. 82. *Permisos retribuidos.*—Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos, notificando a la Empresa los motivos lo antes posible, con la duración y en los supuestos siguientes:

a) Por fallecimiento del cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos o hermanos, así como alumbramiento de esposa: tres días

cuando tenga lugar en Almadén, Alamillo, Almadenejos o Chillon, y cuatro días si el hecho se produce en otra localidad distinta de las indicadas.

b) Por enfermedad grave de padres, hijos o cónyuge: dos días.

c) Por matrimonio del trabajador: quince días.

d) 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 estos permisos en un día más cuando el hecho que los motive se produzca en localidad distinta de Almadén de 300 a 500 kilómetros; para mayores distancias el aumento será de dos días.

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

SECCIÓN 3.° SITUACIONES

Art. 83. *Clases.*—Los trabajadores fijos al servicio del Establecimiento podrán encontrarse en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Servicio activo.
- b) Excedencia voluntaria.
- c) Excedencia forzosa.

Art. 84. *Servicio activo.*—1. Se hallan en situación de servicio activo los que ocupan puestos de trabajo determinados en la plantilla del Establecimiento.

2. El personal en servicio activo tiene todos los derechos, obligaciones y responsabilidades inherentes al puesto de trabajo en que se encuentren destinados, sin perjuicio de los efectos especiales de las bajas temporales por enfermedad común o profesional y por accidente, en que se estará a lo dispuesto en las normas generales y en las de este Reglamento que sean aplicables.

Art. 85. *Excedencia voluntaria.*—1. La situación de excedencia voluntaria se declara, a petición del trabajador.

2. 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. 86. *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 caso de no reunir el peticionario aptitud física para la realización de los trabajos propios de su categoría profesional se denegará su petición y, si procede, se iniciará respecto al mismo, de acuerdo con las normas aplicables, expediente de jubilación o invalidez; sin perjuicio, en todo caso, del derecho del interesado a reproducir su petición de excedencia en la nueva categoría profesional que le corresponda si obtiene el traslado de puesto de trabajo con cambio de categoría, al amparo de lo establecido en los artículos 58 y 59 del vigente Reglamento.

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

Art. 87. *Efectos de la situación de excedencia y reingreso.*—Se entenderá concedida la situación de excedencia voluntaria sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna, y el tiempo permanecido en dicha situación no será computado a ningún efecto.

La declaración de excedencia voluntaria de un trabajador producirá vacante en el puesto de trabajo que ocupaba.

El personal en situación de excedencia voluntaria no podrá prestar los 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:

- a) Solicitarlo antes de expirar el plazo por el cual se le concedió el pase a la situación de excedencia voluntaria.
- b) 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.

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

- Por el nombramiento para cargos políticos o sindicales que exijan dedicación plena.
- 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 el cumplimiento del servicio militar obligatorio.

Art. 89. Duración, efectos y reintegro.—1. La situación de excedencia forzosa se prolongará durante el tiempo en que subsista la causa que motivó el pase a dicha situación.

2. La excedencia forzosa no producirá vacante en la plantilla del establecimiento minero, y quienes se encuentren en dicha situación tendrán derecho a que se les compute el tiempo a efectos de antigüedad, aun cuando no percibirán retribución alguna mientras se encuentren en dicha situación, con la sola excepción de los casos de permisos durante el servicio militar en que la Empresa autorice a los excedentes forzosos que lo soliciten a que presten servicios con arreglo a las normas del presente Reglamento.

3. Los excedentes forzosos tendrán derecho a reintegrarse en la Empresa con destino en el mismo puesto de trabajo que desempeñaban al pasar a dicha situación, siempre que lo soliciten dentro del mes siguiente al cese en el cargo o de los dos meses siguientes a la fecha de terminación del servicio militar obligatorio, en sus respectivos casos.

Art. 90. 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 la cantidad resultante de computar dos meses de salario por cada año de servicios prestados, con el tope máximo a percibir de veinticuatro anualidades.
- Pasar a la situación de excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año ni superior a cinco, cuyos efectos se regularán por lo establecido en el artículo 88 de este Reglamento.

En el caso de optar por esta excedencia, una vez se produzca su reintegro en la Empresa, no podrá, dentro de los cinco años siguientes, acogerse al beneficio previsto en el artículo 5.º del Decreto 2310/1970, de 30 de agosto («Boletín Oficial del Estado» del día 24 del mismo mes), y consistente en obtener la excedencia voluntaria, en caso de alumbramiento, por un periodo mínimo de un año y máximo de tres, a contar desde la terminación del decaenso obligatorio por maternidad.

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.

CAPITULO X

Recompensas y sanciones

SECCIÓN 1.ª RECOMPENSAS

Art. 91. 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, y después de oír al Jurado de Empresa, 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.

Todo ello sin perjuicio de los premios que, por iguales causas, se puedan conceder por la Empresa durante el transcurso del año a los trabajadores del establecimiento, con el carácter de concesión anticipada sobre la general mencionada en el párrafo anterior de este artículo y con arreglo al mismo procedimiento.

Art. 92. Motivos.—A título simplemente enunciativo serán motivos dignos de premio los siguientes:

- Actos heroicos.
- Actos meritorios.
- Espíritu de servicio.
- Espíritu de fidelidad y lealtad.
- Afán de superación profesional.

Haber trabajado con elevados índices medios relativos de actividad durante un año determinado.

Sugerencias valiosas sobre la prevención de riesgos profesionales o sobre mejoras de organización y métodos de trabajo, así como no haber sufrido accidentes laborales durante el transcurso del año, o haber acreditado interés por las campañas sobre seguridad en el trabajo organizadas por la Empresa.

Art. 93. Clases de premios:

- 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 o especie, 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 mérito para ascensos y provisión de vacantes en la Empresa, así como para la adjudicación de las viviendas construidas por esta para su personal.

Art. 94. 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 tablon de anuncios de la Empresa y de sus diversos centros de trabajo.

SECCIÓN 2.ª FALTAS

Art. 95. Faltas.—Toda falta cometida por el personal de la Empresa se clasificara, según su importancia, trascendencia y malicia, en leve, grave y muy grave.

Art. 96. 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 la misma 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, siempre que dicha ausencia no pueda calificarse la falta como grave o muy grave.
 - 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.
 - La embriaguez no habitual fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme o usando distintivo de la Empresa.

Art. 97. Faltas graves.

- Son faltas graves:
- La reiteración en la comisión de faltas leves.
 - El descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que perturbe sensiblemente el servicio.
 - 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 hubiera de sustituir a un compañero por relevo de turno; así como el abandono de los puestos de trabajo en que deben ser relevados por un compañero aun después de terminada su jornada laboral, sin que se haya presentado aquel o hasta que se le provea de sustituto por sus superiores.
 - 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.
 - No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que afecten a la Seguridad Social, siempre que no exista dolo.
 - Entregarse a juegos o distracciones de cualquier naturaleza estando de servicio.
 - La simulación de enfermedad o accidente o la simulación maliciosa de no padecer defectos orgánicos o funciones determinantes de incapacidad laboral.
 - La alegación de motivos falsos para la obtención de permisos o excedencia.
 - 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. La mera desobediencia o falta de respeto no calificadas a sus superiores en cualquier materia del servicio.

11. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él o por cualquier otro procedimiento.

12. La imprudencia, negligencia o descuido en el trabajo que afecten a la buena marcha del mismo.

13. El abandono sin permiso del trabajo por tiempo superior a treinta minutos, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la Empresa.

14. El descuido importante en la conservación de las herramientas, materiales, artículos o instalaciones de la Empresa o ropas de trabajo facilitadas por la misma.

15. La falta notoria de respeto o consideración al público.

16. Las disputas o discusiones molestas con los compañeros de trabajo durante el mismo.

17. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para aquellos herramientas de la Empresa sin permiso de la misma, aunque sea fuera de las horas de jornada.

18. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo, cuando el trabajador lo ejecute en el período de un mes con actividad inferior a la necesaria para que la prima a deducir, en su caso, equivalga al 25 por 100 de su salario.

19. Falsear las horas de trabajo que se establezcan.

20. No informar al Departamento correspondiente o a la Dirección cuando se trate de mandos superiores o intermedios de la Empresa, incluidos los Vigilantes o Maestros, en el plazo máximo de una semana después de producido el hecho, y cuando se trate de Cronometradores-Preparadores u Oficiales de Organización en las veinticuatro horas siguientes a su conocimiento, de las variaciones de circunstancias en los trabajos del Establecimiento confiados a su vigilancia o responsabilidad, en el primer caso, o de todos en el segundo, que puedan dar lugar a la revisión de los valores de las cantidades de trabajo establecidas.

Art. 98. *Faltas muy graves.*—Son faltas muy graves:

1.º Reiteración en la comisión de faltas graves, y en especial la tipificada en el número 20 del artículo anterior.

2.º Más de cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el servicio de un mes o de veinticinco en un año.

3.º Faltas 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 la Seguridad Social.

5.º La imprudencia o negligencia notoria en el trabajo que ocasione accidentes personales o averías materiales graves o impliquen riesgo de que se produzcan.

6.º El fraude, la descallad 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 servicio 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. 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. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar daños en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

12. Los delitos que afecten a la probidad o al honor una vez firmes las sentencias penales, condenatorias, dictadas por los Tribunales de Justicia.

13. 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. 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.

18. El abuso de autoridad calificado.

19. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

20. La blasfemia habitual.

21. La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador, o sea de tal

modo que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

22. Participar en agitaciones, trastornos o tumultos en los lugares de trabajo de la Empresa, o en conflictos colectivos que no sean el cauce reglamentario, agravándose especialmente la responsabilidad para quienes dirijan, provoquen o induzcan estas actividades, y en todo caso, si de resultas de las mismas se perjudicasen de algún modo los intereses de la Empresa.

23. La debilidad en el mando o la connivencia con sus subordinados, siempre que con ello se atente gravemente al principio de autoridad o resulte mermada la productividad laboral normalmente exigible.

24. El abandono sin permiso del trabajo por tiempo superior a media jornada, o inferior si se deriva perjuicio grave para el servicio.

Art. 99. *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, o cuyo objeto sea precisamente la vigilancia de la materia de seguridad e higiene del trabajo.

Art. 100. *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. 101. *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:

Reprimenda pública.

Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

Multa de tres a veinte días de haber.

Traslado forzoso de puestos de trabajo.

Disminución del período 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. 102. *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. 103. *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. 104. *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 de 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

Seguridad Social

Art. 105. *Principio general.*—1. Los trabajadores del Establecimiento Minero de Almadén se encuentran incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, dependiendo en cuanto a las prestaciones atribuidas a la competencia de las Mutualidades Laborales—en tanto en cuanto no tenga lugar la integración prevista en el número 10 de la disposición transitoria quinta de la vigente Ley de la Seguridad Social—de la Mutualidad Laboral del Establecimiento Minero de Almadén, cuyo Estatuto fué aprobado por Orden del Ministerio de Trabajo de 14 de septiembre de 1960.

2. 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, en tanto en cuanto no se haya modificado o se modifique en el futuro por la vigente Ley de la Seguridad Social o por las disposiciones generales dictadas o que puedan dictarse en su desarrollo o aplicación.

Art. 106. *Mejoras voluntarias de la Seguridad Social.*—1. La Empresa podrá establecer mejoras voluntarias de la Seguridad Social, ajustándose a lo prevenido en la vigente Ley de Seguridad Social y sus disposiciones complementarias.

2. Hasta que se produzca el supuesto prevenido en el número 10 de la disposición transitoria segunda de la Orden ministerial de 28 de diciembre de 1966, se respetarán por la Empresa las mejoras voluntarias reconocidas con anterioridad a la entrada en vigor de la citada Ley, con las solas modificaciones derivadas de las introducidas por la misma en el Régimen General de la Seguridad Social. Consiguientemente:

A) Por lo que se refiere a la prestación económica en la situación de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral, será mejorada a cargo de la Empresa hasta completar el 90 por 100 de la base de cotización a la Seguridad Social. El derecho a esta mejora se extinguirá al transcurrir el año de la baja por las expresadas contingencias, pudiendo prorrogarse discrecionalmente por la Empresa hasta un máximo de seis meses, cuando el trabajador tenga un mínimo de quince años de antigüedad en la Empresa; y podrá suspenderse o revocarse por la Empresa el abono de esta mejora voluntaria cuando el Servicio Médico de la misma, disintiendo al efecto de los Médicos de la Seguridad Social que tenga a su cargo la asistencia sanitaria del trabajador, así lo proponga, por considerar que éste debiera ser dado de alta o por curación o con declaración de invalidez permanente.

B) En cuanto al régimen de accidentes de trabajo, las mejoras serán las siguientes:

a) Una mejora de la prestación económica en la situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en la cuantía necesaria para completar el importe íntegro de las retribuciones de los trabajadores de la Empresa que se encuentren en la mencionada situación por el tiempo máximo de duración de la misma previsto en las disposiciones vigentes.

b) Una mejora de subsidio de defunción en caso de muerte por accidente de trabajo a favor de los beneficiarios reconocidos por la Seguridad Social y por el mismo orden de preferencia, equivalente a una mensualidad de la base de cotización del causante a efectos de accidentes. Esta mejora se abonará por la Empresa dentro de los tres días siguientes a la fecha de la muerte del causante.

C) Respecto a la contingencia de vejez, 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, que en ningún momento podrán ser de cuantía inferior a las pensiones mínimas de vejez que reconozca la Seguridad Social para los trabajadores que estaban comprendidos en el campo de aplicación del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez, pero no en el del Mutualismo Laboral.

En cuanto a los trabajadores ingresados con posterioridad al 1 de julio de 1925, percibirán con cargo al presupuesto del Consejo de Administración de las Minas de Almadén, y hasta que les corresponda percibir, en su caso—con arreglo a las normas contenidas sobre opciones y sus efectos en la disposición transitoria segunda de la Ley de Seguridad Social y en sus disposiciones complementarias—, el subsidio de vejez del extinguido Seguro de Vejez e Invalidez, una prestación de igual cuantía a la que disfrutarían si se les hubiera ya reconocido el derecho

a esta prestación por la Mutualidad Laboral del Establecimiento Minero de Almadén. El Interventor Contador de dicho Establecimiento, Vocal nato de los órganos de gobierno de la citada Mutualidad, vigilará especialmente que por la Empresa se suprima el abono de esta mejora voluntaria a sus beneficiarios cuando les sea reconocido, o denegado, en su caso, el derecho al subsidio de vejez por dicha Mutualidad.

CAPITULO XII

Seguridad e higiene del trabajo

Art. 107. *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. 108. *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. 109. *Hidrartrigirismo y silicosis.*—1. El Establecimiento Minero de Almadén está sujeto a cuantas obligaciones imponen a las Empresas las disposiciones vigentes sobre enfermedades profesionales.

2. Todos los trabajadores de la Empresa que, por la naturaleza del trabajo que presten o por el lugar de su prestación estén expuestos a los riesgos hidrartrigirico o de silicosis, o de ambos, serán reconocidos por el Servicio Médico antes de su admisión en la Empresa o de su traslado a los referidos puestos de trabajo, al causar baja en la Empresa, o con carácter periódico cada seis meses, como mínimo, de prestación de servicios en los mismos. Los resultados de estos reconocimientos serán anotados en la cartilla sanitaria del obrero, avalados con la firma del Médico que haya efectuado el reconocimiento y el sello de la Empresa.

3. El Servicio Médico de la Empresa—teniendo en cuenta su condición de autorizada—podrá en cualquier momento dar de baja en el trabajo a los trabajadores del establecimiento en los que observe síntomas de silicosis o de hidrartrigirismo, acordando además, si fuera conveniente, su internamiento en el Hospital de Mineros para diagnóstico o tratamiento. La baja antes citada constituirá al trabajador en la situación de incapacidad laboral transitoria definida en la vigente Ley de la Seguridad Social, con derecho, por tanto, a las prestaciones sanitarias y económicas inherentes a dicha situación durante los plazos establecidos.

4. Cuando el Servicio Médico de la Empresa considere que un trabajador está afecto de silicosis de primer grado que haga aconsejable su traslado a otro puesto de trabajo compatible, o cuyos síntomas de hidrartrigirismo aconsejen igual solución, someterá su informe por conducto de la Dirección a los Servicios Médicos del Fondo Compensador, a los fines prevenidos en los artículos 38, 42, 43, 45 y concordantes del vigente Reglamento de Enfermedades profesionales y demás disposiciones aplicables.

5. Las retribuciones y demás derechos y obligaciones de los trabajadores, respecto a los que se acuerde su traslado a puesto de trabajo compatible como consecuencia del procedimiento determinado en el apartado anterior, se regularán por lo prevenido en los artículos 45, 48, 49, 50 y demás aplicables del citado Reglamento, o de otras normas generales.

Art. 110. *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 considerarán 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. 111. *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 de personal de la Empresa. Antes de dicha admisión, los Aprendices deberán acreditar ante el Servicio 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 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. 112. *Efectos.*—A la terminación del periodo de aprendizaje, los Aprendices cesarán en el servicio de la Empresa y, previa una prueba final, se expedirá a los que la superen el correspondiente diploma de aptitud para la especialidad de que se trate.

La posesión de dicho diploma dará a sus titulares un derecho preferente para ser admitidos al trabajo en la Empresa en la categoría de Ayudantes de la correspondiente especialidad, siempre que reúnan las demás condiciones generales de admisión establecidas en el artículo 48 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 Empresa, en las condiciones generales de admisión determinadas en el presente Reglamento.

SECCIÓN 2.ª PROCEDIMIENTOS

Art. 113. *Principio general.*—Las obligaciones de la Empresa de facilitar la adecuada formación y perfeccionamiento profesional a sus trabajadores podrán ser cumplidas o mediante la implantación de una Escuela propia de Formación Profesional, o mediante la organización de cursos a cargo de su personal especializado, o concertando la labor formativa con Centros, Programas o Escuelas de Formación Profesional públicas o reconocidas, o concediéndose las ayudas oportunas a este fin a los interesados por el Consejo de Administración.

SECCIÓN 3.ª ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Art. 114. *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. 115. *Organización y funcionamiento.*—La Escuela se regirá en lo relativo a su organización 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.

CAPITULO XIV

Servicio Médico de la Empresa

Art. 116. *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 complementario de las normas antes citadas.

CAPITULO XV

Servicios sociales

Art. 117. *Viviendas.*—1. La Empresa ha venido construyendo con estricta finalidad social viviendas para su personal, al que se les ceden 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 tendrán 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 concepción laborales.

2. Atenderá igualmente el Consejo a las necesidades de vivienda de su personal mediante la concesión de los préstamos con esta finalidad a que se refiere el artículo 119 del presente Reglamento.

3. Podrá también la Empresa actuar como promotor de viviendas de protección oficial, al amparo de lo prevenido en el capítulo III del vigente Reglamento aprobado por Decreto 2114/1968, de 24 de julio, o de las normas que puedan modificarlo en lo sucesivo, o subvencionar la Cooperativa que puedan constituir los trabajadores de la Empresa a igual fin.

4. Si en algún momento la Empresa fuera obligada a construir viviendas de protección oficial en aplicación de lo prevenido en el artículo 28 del Reglamento aprobado por el citado Decreto 2114/1968, podrá presentar al Instituto Nacional de la Vivienda exención total o parcial de esta obligación, al amparo de lo establecido en el artículo 29 del mencionado Reglamento, y en función de su acción voluntaria de promoción de viviendas detalladas en los apartados anteriores del presente artículo.

Art. 118. *Grupo Escolar «Hijos de Obreros de Almadén».*—Con el fin de atender 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 y Ciencia.

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. 119. *Préstamos.*—1. La Empresa podrá conceder préstamos sin interés a sus trabajadores con más de un año de antigüedad laboral, cuando así lo soliciten y funden debidamente en necesidades perentorias y urgentes, tales como adquisición de viviendas para uso propio, enfermedades personales o de familiares inmediatos no cubiertas por la acción protectora de la Seguridad Social, adquisición o reparación de mobiliario y ajuar de casa, gastos extraordinarios de estudios, matrimonio del trabajador o de hijos, u otras causas análogas.

2. La cuantía y plazo máximo de estos préstamos, pudiendo revisarse con carácter general tales condiciones por acuerdo del Consejo con arreglo a las disponibilidades financieras del fondo o a otras circunstancias, serán las siguientes:

— De 50.000 pesetas y diez años, si el préstamo se destina a vivienda para uso propio.

— De 25.000 pesetas y cinco años, si el préstamo se destina a cualquier otro de los fines admitidos en el apartado anterior.

3. La amortización de estos préstamos, en caso de concesión, tendrá lugar mediante las deducciones mensuales en las

retribuciones del beneficiario que se acuerden al concederlos, en cuantía no superior al 10 por 100. Los saldos pendientes de amortización serán cancelados automáticamente por la Empresa en los casos de muerte o de invalidez permanente o absoluta para el trabajador producida antes de la amortización del préstamo.

4. Cuando las peticiones de concesión de préstamos excedan de las disponibilidades del fondo de préstamos que constituya el Organismo, la propuesta de adjudicación será previamente informada por el Jurado de Empresa.

5. El fondo de préstamos será dotado inicialmente por la Empresa con 1.000.000 (un millón) de pesetas, y se financiará con las cantidades procedentes de la amortización de los préstamos concedidos, y con las que consigne la Empresa en sus presupuestos, destinados bien a la reposición de los saldos cancelados automáticamente en aplicación del apartado 3. bien al aumento de la dotación inicial del fondo.

Art. 120. *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. 121. *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 tanto se fijen definitivamente, mediante la aplicación de un sistema de racionalización, las calificaciones de los puestos de trabajo y su correspondiente sistema de rendimientos, se fija para el cálculo de éstos y de las primas correlativas, en la disposición siguiente, con carácter provisional, una tabla de producciones exigibles para el devengo del salario y de producciones computables para el cálculo de primas.

Segunda.—Las tablas de producciones provisionales sujetas, por tanto a revisión, que se citan en la disposición anterior son las siguientes:

| Clase de labor | Producción exigible para devengo del salario (E) | Producción computable para cálculo de primas (C) | Puntos minuto computables (TC) |
|--------------------------------------|--|--|--------------------------------|
| 1.º GREMIO DE PERFORISTAS | | | |
| <i>Con barrenas de boca de vidia</i> | | | |
| | m ³ /jornal | m ³ /jornal | |
| Testereros | 3.900 | 5.624 | 64.011 |
| Ensanches | 3.500 | 5.047 | 71.323 |
| Bancos | 3.500 | 5.047 | 71.323 |
| Caña ensanche | 3.000 | 4.326 | 83.218 |
| Realce | 2.000 | 2.884 | 124.827 |
| Caña mineral | 1.700 | 2.451 | 146.855 |
| Caña pizarra | 3.400 | 4.903 | 73.427 |
| Profundidad: | | | |
| 1. ^a | 0.700 | 1.009 | 356.647 |
| 2. ^a | 0.600 | 0.865 | 416.089 |
| 3. ^a | 0.500 | 0.721 | 499.306 |
| 4. ^a | 0.400 | 0.577 | 624.133 |
| | m ³ /jornal cuad. | m ³ /jornal cuad. | |
| «Jumbo», caña mineral | 12.483 | 18.000 | 20.000 |

2.º GREMIO DE ALARIFES

| | m ³ /jornal of. | m ³ /jornal of. | |
|----------------------|----------------------------|----------------------------|---------|
| Vigas de hormigón. | 2.900 | 4.182 | 86.087 |
| Muros y coladeros. | 2.500 | 3.605 | 99.881 |
| Bóvedas | 1.500 | 2.163 | 186.435 |
| Macizos | 3.900 | 4.326 | 83.218 |
| Rellenos | 4.500 | 6.489 | 55.478 |
| Obras diversas | 2.500 | 3.605 | 99.881 |

| Clase de labor | Producción exigible para devengo del salario (E) | Producción computable para cálculo de primas (C) | Puntos minuto computables (TC) |
|---|--|--|--------------------------------|
| 3.º GREMIO DE ZAFREROS | | | |
| | w/por jornal | w/por jornal | |
| Distancias: | | | |
| Hasta 150 metros ... | 11 | 15.862 | 22.698 |
| De 151 a 250 metros | 10 | 14.420 | 24.965 |
| De 251 a 350 metros | 7 | 10.094 | 35.665 |
| Para mayores distancias | 6 | 8.652 | 41.609 |
| En tolva, separado los trabajos de preparación de los de transporte, serán: | | | |
| Hasta 150 metros ... | 13 | 18.746 | 19.204 |

En el cálculo de los rendimientos por cuadrillas se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

1. Gremio de Perforistas:

Los metros cúbicos establecidos para cada una de las labores, excepto la de perforación con «Jumbo», son por jornal prestado, sea de Perforista o de Ayudante de Perforista.

En la perforación con «Jumbo» los metros cúbicos especificados corresponden a los siguientes jornales: Dos de Perforistas y uno de Ayudante de Perforista; es decir, se tomará la tercera parte de dichos metros cúbicos por jornal prestado, sea de Perforista o de Ayudante.

2. Gremio de Alarifes:

Los metros cúbicos expresados corresponden a una cuadrilla integrada por un Oficial, un Ayudante y dos Peones, con el material a pie de obra; se tomarán, sin embargo, a efectos de cálculo de rendimiento, sólo los jornales de Oficial.

3. Gremio de Zafreiros. Los vagones detallados son por jornal prestado.

4. Para los tres gremios mencionados el cómputo de producciones y jornales será mensual.

Tercera.—Las producciones que se han considerado como provisionales, indicadas en la segunda de estas disposiciones adicionales, se irán reajustando hasta obtener o lograr las definitivas, conforme se vayan poniendo a control los distintos puestos de trabajo y efectuando los estudios y comprobaciones definitivos.

Cuarta.—A efectos de rendimientos queda asociado el personal del Establecimiento Minero en la siguiente forma:

1. Perforistas y Ayudantes de Perforistas. En la perforación con «Jumbo», además, los Palistas y Peones que intervengan en el ciclo de arranque-deszafre.

2. Oficiales de Alarife, Ayudantes de Alarife y Peones afectos a este servicio.

3. Zafreiros:

El personal no especificado estará a resultados 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.

Quinta.—Los tantos a aplicar para el cálculo de las primas, según la fórmula de la disposición sexta, son los siguientes:

80 por 100 a Perforistas, Sondistas, Artilleros y Palistas.
66 por 100 a Oficiales de Alarife, Zafreiros y Ayudantes de Perforista.

49 por 100 de Mecánicos de interior, Entibadores, Ayudantes de Alarife y Vieros.
33 por 100 a resto del personal del establecimiento.

Sexta. Las primas se calcularán por aplicación de la siguiente fórmula:

$$\text{Prima} = 3 \text{ Sr} \left[\left(\frac{\text{TC}}{\text{TR}} + 0,307 \right) - 1 \right]$$

En la fórmula anterior, S significa salario; r, tanto de prima; (TC), tiempo computable en puntos-minuto; (TR), tiempo real resultante de multiplicar por 360 el número de jornales prestados para la producción total considerada, y 0,307 es una

constante provisional sujeta a revisión en los términos prevenidos en las disposiciones primera y cuarta, al mismo tiempo que (TC) (E) o ambas. También podrá revisarse en caso de modificación del factor S. TC/TR es el rendimiento, referido a la tabla (C).

Las primas, cuando sean negativas, por causas imputables al trabajador, tendrán como tope máximo el 25 por 100 del salario.

Séptima.—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.

Caso de que, a causa de la racionalización citada, pudieran crearse otros nuevos puestos de trabajo, la Empresa procurará promocionar al personal que resultare afectado, para que pueda ocuparlos.

Octava.—Como consecuencia de las modificaciones introducidas en el régimen de las categorías profesionales, se observarán las siguientes prescripciones:

A) Suprimida la categoría profesional de Odontólogo, se integrará al existente en la de Médico, previa justificación de la titulación correspondiente.

B) Los Ayudantes de Geómetra pasarán a formar parte de la categoría profesional de Geómetras, previa la justificación a que se refiere el apartado anterior.

C) Subsisten, a extinguir, las categorías siguientes: Encargado de trabajos agrícolas, Encargado del taller de carpintería del Patronato Escolar «Hijos de Obreros» y Encargados del taller de artes gráficas, con las mismas asimilaciones económicas que tuvieren.

D) Los Ayudantes de Mecánico que prestan servicios en la quebrantadora se integrarán en la categoría profesional de Quebrantadores.

Novena.—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 trabajadoras 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 viudedad que perciban las aspirantes con cargo al Régimen de Seguridad Social y la circunstancia de tener o no coocido 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.

Décima.—A partir del 1 de enero de 1971 se creará un Fondo Social Asistencial y de Vacaciones, que se imputará en la cuantía mensual de 500 pesetas por trabajador, a lo largo de los doce meses del año. Se abonará mensualmente esta participación en el Fondo a cada trabajador, si el rendimiento que obtenga cada mes es igual o mayor que el resultante de la producción exigible establecida en la disposición adicional segunda, o la que se determine mediante la revisión prevista. De no alcanzarse este rendimiento algún trabajador, por causa que le sea imputable, se efectuará la evaluación global de su rendimiento en cómputo anual una vez transcurrido dicho período de tiempo, y si así lo alcanzase, se le abonarán las cantidades correspondientes al mes o meses en que no las hubiese percibido.

DISPOSICION FINAL

El presente Reglamento de Trabajo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sus efectos económicos, sin embargo, se retrotraerán al 1 de enero de 1970.

DISPOSICION TRANSITORIA

Los Oficiales de Taller y los Oficiales de Alarife que prestaban servicios en el establecimiento minero de Almadén en la fecha de entrada en vigor del Reglamento de 22 de julio de 1948, conservarán, como derecho personal y a extinguir, el de ascenso a Maestro de Taller y a Maestro de Alarife, según lo establecido en el artículo 53 del Reglamento de 25 de junio de 1963.

DISPOSICION DEROGATIVA

Queda derogado el Reglamento de Trabajo para el establecimiento minero de Almadén, aprobado por Orden ministerial de 25 de junio de 1963.

RESOLUCION de la Dirección General de la Seguridad Social por la que se aprueba la liquidación de «Mutualidad Patronal "La Previsora de Seguros contra Accidentes de Trabajo en Agricultura e Industria" de Villarrubia de Santiago», domiciliada en Villarrubia de Santiago (Toledo).

Visto el expediente incoado a virtud de la liquidación de «Mutualidad Patronal "La Previsora de Seguros contra Accidentes de Trabajo en la Agricultura e Industria", de Villarrubia de Santiago», domiciliada en Villarrubia de Santiago (Toledo), General Yagüe, número 5; y

Teniendo en cuenta que dicha Entidad ha observado lo dispuesto sobre el particular en el número 3 de la disposición transitoria primera del Decreto de 6 de julio de 1967, así como en el número 4 de la misma, y preceptos pertinentes contenidos en el texto refundido de la Legislación de Accidentes de Trabajo y Reglamento para su aplicación, aprobado por Decreto de 22 de junio de 1956, al haber cesado en su actividad sobre Accidentes de Trabajo en 31 de diciembre de 1966, con la consiguiente baja como Mutua en liquidación, y los informes emitidos por el Instituto Nacional de Previsión, Servicio de Reaseguro de Accidentes de Trabajo, Inspección Nacional de Trabajo y Asesoría Jurídica del Departamento; no teniéndose conocimiento de obligaciones pendientes a cargo de la referida Entidad;

Vistos los informes y preceptos legales citados, número uno del artículo 42 del invocado Decreto de 6 de julio de 1967 y demás normas legales de aplicación.

Esta Dirección General de conformidad con la propuesta de su Sección de Mutuas Patronales, ha tenido a bien aprobar la liquidación de «Mutualidad Patronal "La Previsora de Seguros contra Accidentes de Trabajo en la Agricultura e Industria", de Villarrubia de Santiago», que cesó en su actividad de Accidentes de Trabajo en 31 de diciembre de 1966, con la consiguiente baja como Mutua en liquidación; ordenándose al Banco de España en Madrid le haga entrega de todos los depósitos que tenga constituidos a disposición de este Departamento y en concepto de fianza reglamentaria para Accidentes de Trabajo, en la situación en que actualmente se encuentre.

Lo que notifico a usted para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a usted.

Madrid, 12 de noviembre de 1970.—El Director general, por delegación, el Subdirector general de Seguridad Social, Pedro Tenorio.

Sr. Presidente de la Comisión Liquidadora de «Mutualidad Patronal "La Previsora de Seguros contra Accidentes de Trabajo en la Agricultura e Industria", de Villarrubia de Santiago».

RESOLUCION de la Dirección General de la Seguridad Social por la que se aprueba la liquidación de «Mutualidad de la Propiedad Urbana Española, Asociación de Seguros contra los Accidentes de Trabajo», domiciliada en Madrid.

Visto el expediente incoado a virtud de la liquidación de «Mutualidad de la Propiedad Urbana Española, Asociación de Seguros contra los Accidentes de Trabajo», domiciliada en Madrid, Cavanilles, número 3; y

Teniendo en cuenta que dicha Entidad ha observado lo dispuesto sobre el particular en el número 3 de la disposición transitoria primera del Decreto de 6 de julio de 1967, así como en el número 4 de la misma, y preceptos pertinentes contenidos en el texto refundido de la de Accidentes de Trabajo y Reglamento para su aplicación, aprobados por Decreto de 22 de junio de 1956, y los informes emitidos por el Servicio de Reaseguro de Accidentes de Trabajo, Instituto Nacional de Previsión, Inspección de Trabajo y Asesoría Jurídica del Departamento;

Vistos los informes y preceptos legales citados, número uno del artículo 42 del invocado Decreto de 6 de julio de 1967 y demás preceptos legales de aplicación.

Esta Dirección General, de conformidad con la propuesta de su Sección de Mutuas Patronales, ha tenido a bien aprobar la liquidación de la solicitante «Mutualidad de la Propiedad Urbana Española, Asociación de Seguros contra los Accidentes de Trabajo», que cesó en su actividad sobre Accidentes de Trabajo en 31 de diciembre de 1966, con la consiguiente baja como Mutua en liquidación; ordenándose a la Caja General de Depósitos en Madrid le devuelva todos los depósitos constituidos por la misma a disposición de este Departamento y en concepto de fianza reglamentaria para Accidentes de Trabajo, en la situación en que actualmente se encuentren.

La referida Mutua Patronal, y en el caso de que por el Servicio de Reaseguro de Accidentes de Trabajo no le hubiesen sido devueltas las cantidades ingresadas en la cuenta especial abierta en el Banco de España, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto de 25 de marzo de 1949 y Orden de 17 de