

# MINISTERIO DE TRABAJO

*ORDEN de 29 de enero de 1973 por la que se aprueba la Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón.*

Ilustrísimos señores:

Vista la Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón propuesta por la Dirección General de Trabajo, y en uso de las facultades atribuidas a este Ministerio por la Ley de 18 de octubre de 1942, he acordado:

Primero.—Aprobar la expresada Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón.

Segundo.—Autorizar a la Dirección General de Trabajo para dictar cuantas resoluciones exija la aplicación e interpretación de la citada Ordenanza de Trabajo.

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

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.  
Dios guarde a VV. II.  
Madrid, 29 de enero de 1973.

DE LA FUENTE

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de Trabajo.

## ORDENANZA DE TRABAJO PARA LA MINERIA DEL CARBON

### CAPITULO PRIMERO

#### Alcance

Artículo 1.º La presente Ordenanza regula las relaciones laborales en las Empresas dedicadas a la explotación de carbón en todo el territorio nacional y sus normas tienen carácter de mínimas.

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

- Extracción de carbón en las minas subterráneas.
- Explotación de carbón a cielo abierto.
- Investigación y reconocimientos.
- Aprovechamiento de carbones y aguas residuales con materias carbonosas.
- Escogido de carbón en escombreras.
- Fabricación de aglomerados de carbón mineral.
- Hornos de producción de cok (con exclusión de los pertenecientes a la industria siderometalúrgica).
- Transportes fluviales de carbón.
- Las actividades secundarias o complementarias de las anteriores.

Art. 3.º La presente Ordenanza surte efectos desde el 1 de enero de 1973, con excepción de lo que establece el artículo 54 sobre jornada de trabajo, que comenzará a regir el 1 de enero de 1974, y lo dispuesto en el artículo 59 de bonificación para el personal que trabaje de noche, que iniciará su vigencia el 1 de abril del año en curso.

### CAPITULO II

#### Organización del trabajo

Art. 4.º Corresponde a la dirección de la Empresa la organización del trabajo en las actividades reguladas por la presente Ordenanza, sin más limitaciones que las establecidas por las disposiciones de carácter general y las de esta Ordenanza.

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

Art. 6.º El nivel de bienestar que para los trabajadores persigue esta Ordenanza sólo bajo el signo de la asiduidad en el trabajo y de la productividad puede alcanzarse y ser mejorado.

Las Empresas cuidarán en todo momento de adoptar sistemas de trabajo y de progreso técnico que consientan y permitan una mejora de los rendimientos, interesando directamente al personal en sus resultados, de acuerdo con la dedicación exigible y demostrada por cada trabajador en el logro de aquella mejora.

Art. 7.º Los Acuerdos que según esta Ordenanza hayan de establecerse con la representación legal del personal se concertarán en el seno del Jurado de Empresa, en las Empresas de cincuenta o más trabajadores. En las de menos de cincuenta trabajadores, se establecerán con las Juntas de Enlaces Sindicales.

### CAPITULO III

#### Del personal

##### SECCIÓN 1.ª CLASIFICACIÓN

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

Interior:

Grupo 1.º Personal técnico titulado:

- Categoría 1.ª Ingeniero Superior.
- Categoría 2.ª Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito, Jefe.
- Categoría 3.ª Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito, Subjefe.
- Categoría 4.ª Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito, Auxiliar.
- Categoría 5.ª Vigilante de primera.
- Categoría 6.ª Vigilante de segunda.

Grupo 2.º Personal técnico no titulado:

- Categoría 1.ª Vigilante de primera.
- Categoría 2.ª Vigilante de segunda, Monitor de primera.
- Categoría 3.ª Monitor de segunda y Oficial técnico de Organización y Servicios.
- Categoría 4.ª Auxiliar Técnico de Organización de Servicios.

Grupo 3.º Personal obrero:

Categoría 1.ª:

- Minero de primera.
- Posteador.
- Barrenista.
- Artillero.
- Maquinista de arranque.
- Picador.
- Entibador.
- Oficial electromecánico de primera.
- Caminero.
- Maquinista de tracción.
- Caballista.
- Tubero de primera.
- Oficial de oficio de primera.

Categoría 2.ª:

- Oficial de oficio de segunda.
- Tubero de segunda.
- Oficial electromecánico de segunda.
- Maquinista de balanza o plano inclinado.
- Embarcador señalista.
- Ayudante de barrenista.
- Ayudante de artillero.

Categoría 3.ª:

- Ayudante minero.
- Ayudante de oficio electromecánico.

Categoría 4.ª:

- Bombero.
- Embarcador.
- Frenero o Enganchador.
- Frenista de balanza o plano inclinado.
- Compresorista.

Categoría 5.ª:

- Aprendiz.

Exterior:

Grupo 4.º Personal técnico titulado:

- Categoría 1.ª Ingeniero Superior y Licenciado.
- Categoría 2.ª Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito, Jefe.
- Categoría 3.ª Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito, Subjefe.
- Categoría 4.ª Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito, Auxiliar, Ayudante Técnico Sanitario, Maestro de Primera Enseñanza, Graduado Social.

- Categoría 5.ª Vigilante de primera y Maestro Industrial.
- Categoría 6.ª Vigilante de segunda.

Grupo 5.º Personal técnico no titulado:

- Categoría 1.ª Jefe de Servicio.
- Categoría 2.ª Maestro de Taller.

Categoría 3.<sup>a</sup> Vigilante de primera, Encargado de Servicio.  
Categoría 4.<sup>a</sup> Vigilante de segunda, Monitor de primera y Oficial Técnico de Organización de Servicios.

Categoría 5.<sup>a</sup> Monitor de segunda y Auxiliar Técnico de Organización de Servicios.

Grupo 6.<sup>o</sup> Personal obrero:

A) Profesionales de oficios varios (mecánica, electricidad, construcción, etc.).

Categoría especial. Jefe de equipo.

Categoría 1.<sup>a</sup> Oficial de primera.

Categoría 2.<sup>a</sup> Aficial de segunda.

Categoría 3.<sup>a</sup> Ayudante.

Categoría 4.<sup>a</sup> Aprendiz.

B) Profesionales de oficios propios de minas:

Categoría 1.<sup>a</sup>:

Lampistero de primera.

Lavador de primera.

Caminero.

Cuadrero Herrador.

Maquinista de ferrocarril.

Categoría 2.<sup>a</sup>:

Lampistero de segunda.

Lavador de segunda.

Aserrador de sierra circular o disco.

Cablista.

Cabeceador de madera.

Comportero señalista.

Fogonero de caldera fija.

Maquinista de plano o balanza con motor.

Maquinista de tracción, grúa o pala cargadora.

Fogonero de ferrocarril.

Conductor de tren.

Peones especialistas:

Categoría 3.<sup>a</sup>:

Arriero.

Bascuador de accionamiento mecánico.

Bombero.

Boyero.

Caballista.

Carretero.

Comportero.

Cuadrero no Herrador.

Encendedor.

Engrasador.

Frenista de plano o balanza automotora.

Guardacambios.

Guardatrenos de ferrocarril de cualquier ancho de vía.

Compresorista.

Medidor de madera.

Motorista de cinta mecánica.

Mozo de almacén y economato.

Peón caminero.

Pesador de báscula.

Señalista de ferrocarril.

Botindrero de ferrocarril.

Guarda-Peón.

C) Personal de aglomerados:

Profesionales de oficios varios:

Categoría 1.<sup>a</sup> Oficial de primera:

Controlador de horno u hornero (cuando el tonelaje cocido o secado sea superior a 150 toneladas).

Dosificador.

Mezclador o fabricante.

Expendedor.

Maquinista-Prensador.

Categoría 2.<sup>a</sup> Oficial de segunda:

Controlador de horno u hornero (cuando el cocido o secado en jornada normal sea inferior a 150 toneladas).

Peones especialistas:

Categoría única:

Empaquetador de briquetas.

Encargado de motor.

Molinero de brea.

Mozo de despacho.

Tolvero.

Tomador de muestras.

D) Personal de hornos de cok:

Peones especialistas de 1.<sup>a</sup>:

Benzolero.

Gasista.

Maquinista de deshornadora.

Maquinista de caldera fija.

Maquinista de cargadora de hornos.

Maquinista de criba cargadora.

Maquinista de extractora de gases.

Maquinista de guía-cok.

Maquinista de molino y clasificación de cok.

Sulfatadores.

Peones especialistas de 2.<sup>a</sup>:

Ayudante de deshornadora.

Ayudante de cargadora de hornos.

Ayudante de cribadora cargadora.

Ayudante de guía-cok.

Ayudante de manutención de carbón.

Ayudante de molino y clasificación de cok.

Peones especialistas de tercera:

Brochador.

Peón.

Manguero.

Barrilete.

Grupo 7.<sup>o</sup> Peones:

Categoría 1.<sup>a</sup> Peón.

Categoría 2.<sup>a</sup> Mujeres de limpieza.

Categoría 3.<sup>a</sup> Pinche de dieciséis y diecisiete años.

Categoría 4.<sup>a</sup> Pinche de catorce y quince años.

Grupo 8.<sup>o</sup> Personal de administración y de economatos:

Categoría 1.<sup>a</sup> Jefe de primera y Analista de proceso de datos.

Categoría 2.<sup>a</sup> Jefe de segunda. Programador de informática.

Jefe de despacho de economato de primera categoría.

Categoría 3.<sup>a</sup> Oficial de primera:

Taquimecanógrafo.

Traductor.

Jefe de despacho de economato de segunda categoría.

Operador de informática.

Categoría 4.<sup>a</sup> Oficial de segunda:

Perforista de informática.

Categoría 5.<sup>a</sup> Auxiliar administrativo:

Grupo 9.<sup>o</sup> Personal de Servicios Auxiliares:

A) Personal de custodia y vigilancia:

Categoría 1.<sup>a</sup> Jefe de Guarda Jurado.

Categoría 2.<sup>a</sup> Subjefe de Guarda Jurado.

Categoría 3.<sup>a</sup> Guarda Jurado.

E) Personal de despacho de Economato:

Categoría 1.<sup>a</sup> Dependiente.

Categoría 2.<sup>a</sup> Aspirante.

C) Personal de Servicios Varios:

Categoría 1.<sup>a</sup> Maquinista de Extracción. Conductores de ómnibus y camiones de mas de cinco toneladas, con carnet de primera especial.

Categoría 2.<sup>a</sup> Conductores de turismos y camiones de menos de cinco toneladas.

Categoría 3.<sup>a</sup> Pesador de báscula. Almacenero. Etiquetero.

Categoría 4.<sup>a</sup> Conserje Apuntador de madera.

Categoría 5.<sup>a</sup> Ordenanza. Enfermero. Telefonista.

Categoría 6.<sup>a</sup> Portero. Guardabarrera.

Categoría 7.<sup>a</sup> Botones y Recaderos.

Art. 9.<sup>o</sup> La clasificación del personal establecida en la presente Ordenanza Laboral es meramente enunciativa, no estando, por tanto, obligadas las Empresas a tener cubiertas todas las categorías mientras los servicios no lo requieran y pudiendo incluso crear otras nuevas cuando la índole del trabajo a realizar así lo exija.

Art. 10. Las profesiones y especialidades correspondientes a la presente Ordenanza se definen en el nomenclator anexo a la misma.

## SECCIÓN 2.ª PLANTILLAS

Art. 11. Las Empresas confeccionarán sus plantillas previo informe del Jurado de Empresa, según las necesidades de personal que exija el proceso que constituya el objeto de su producción. Podrán, asimismo, las Empresas modificar, previo informe del Jurado, sus plantillas. Las plantillas fijadas por las Empresas serán remitidas a las Delegaciones de Trabajo, a los solos efectos de estadística y registro.

Art. 12. Aun dentro de la plantilla inicial y sucesiva, las Empresas podrán amortizar libremente las vacantes que se produzcan por cualquier causa, sin perjuicio de la promoción del personal existente por vía de ascenso.

Art. 13. Los ceses definitivos o temporales de trabajadores, cualquiera que sea su causa, salvo los debidos a sanción por faltas cometidas a voluntad del propio trabajador o por razones de fuerza mayor, como también las reducciones en las jornadas de trabajo, deberán ser previamente autorizadas por la Delegación de Trabajo, conforme al Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre.

Art. 14. Se agilizará al máximo la tramitación y resolución de los expedientes a que se refiere el artículo anterior, concediéndose la máxima protección a los trabajadores que resulten afectados.

## SECCIÓN 3.ª FORMACIÓN PROFESIONAL

Art. 15. Las Empresas, coordinando su programa con los de Formación Profesional Industrial y con los de Promoción Profesional Obrera, establecerán, con la ayuda oficial o sindical y de acuerdo con el Jurado de Empresa, los oportunos servicios y cursos, o dotarán las becas necesarias para la formación técnica y profesional de sus trabajadores, prestando especial atención a aquellos que tengan disminuida su capacidad laboral como consecuencia de sus trabajos en la mina.

Art. 16. Las normas generales y especiales sobre formación, promoción y reentrenamiento profesionales serán aplicables en toda su extensión a las Empresas y trabajadores comprendidos en el ámbito de esta Ordenanza.

Art. 17. Respecto de la readaptación de trabajadores afectados de silicosis, se estará a lo que dispongan las normas sobre prevención y aseguramiento de este riesgo.

## CAPITULO IV

## Ingresos. Ascensos. Movilidad del personal. Ceses y despidos.

## SECCIÓN 1.ª INGRESOS

Art. 18. El ingreso en las Empresas se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes, clasificándose el personal con arreglo a las funciones para que ha sido contratado y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

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

Las Empresas observarán lo establecido en los Decretos de 30 de abril de 1970 y 22 de agosto del mismo año para los trabajadores mayores de cuarenta años y minusválidos.

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

Personal técnico: Tres meses.  
 Personal de vigilancia: Tres meses.  
 Personal administrativo: Dos meses.  
 Personal obrero de oficio: Quince días.  
 Peones y resto del personal: Quince días.

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

Art. 19. El trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la categoría con que efectúe su ingreso en la Empresa.

Transcurrido el plazo referido, si existiese conformidad entre las partes, el trabajador pasará a ostentar la consideración de fijo o de plantilla, salvo que el contrato se hubiera celebrado por tiempo cierto para obra o servicio determinado, en cuyo caso se estará a lo expresamente convenido por las partes.

El tiempo invertido en la prueba se computará a todos los efectos.

El período de prueba citado en el artículo anterior es potestativo para las Empresas, que podrán renunciar total o parcialmente al mismo si lo estiman pertinente.

## SECCIÓN 2.ª ASCENSOS

*Personal técnico titulado o no titulado*

Art. 20. Los puestos de estas categorías serán de libre elección de la Empresa, dando preferencia a los trabajadores de las plantillas que reúnan los requisitos exigidos a juicio de la Dirección de la Empresa.

Los de Vigilantes serán cubiertos también libremente por la Empresa, pero cuando no lo sean con personal titulado en especialidades mineras, deberán serlo con trabajadores que lleven dos años de profesionalidad en oficios requeridos para el puesto que se trata de cubrir.

Las Empresas quedan obligadas a que de su plantilla de vigilancia el 20 por 100, designados también libremente, sean de primera, por centro de trabajo donde haya como mínimo cinco Vigilantes.

*Personal de administración*

Art. 21. Los Auxiliares administrativos pasarán a Oficiales de segunda a los cinco años de servicios.

Transcurridos otros cinco años como Oficial segundo, si no hubiese ascendido, empezará a percibir un plus que le equipare en sueldo al Oficial primero. A los tres años de asimilación de retribuciones sin haber obtenido el ascenso se consolidará en la categoría de Oficial primero.

Cuanto se dispone en este artículo lo es para el supuesto de que el Auxiliar u Oficial no hubiera ascendido en más corto plazo por decisión de la Empresa o para cubrir vacantes, las cuales se proveerán por riguroso turno de antigüedad. A tal efecto, las Empresas deberán mantener los siguientes porcentajes, referidos a su plantilla real en cada momento:

Oficiales de primera, treinta por ciento.  
 Oficiales de segunda, cuarenta por ciento.  
 Auxiliares, treinta por ciento.

El exceso en las categorías superiores servirá para compensar el defecto de las inferiores.

La base para determinar estas proporciones estará constituida por Oficiales y Auxiliares, no entrando, por tanto, en ella los Jefes, Taquígrafos, Traductores, Analistas, Programadores, Operadores y Perforistas de Informática.

Art. 22. Las vacantes que se produzcan en la categoría de Jefe de primera serán cubiertas previo concurso de méritos entre los Jefes de segunda y los Oficiales de primera que reúnan las condiciones necesarias para ello. Entre los mismos, discrecionalmente apreciadas por la Empresa, se tendrán en cuenta la competencia, laboriosidad y años de servicios prestados. En el caso de que los clasificados en la referida categoría no reúnan las necesarias condiciones a juicio de la Dirección de la Empresa, ésta podrá designar libremente persona ajena a la misma.

Deberá haber al menos un Jefe de segunda por cada siete empleados administrativos, no computándose los que no lo hayan sido en el porcentaje señalado anteriormente.

Art. 23. Las vacantes de Jefes de segunda se cubrirán por turno de antigüedad entre Oficiales de primera, previa prueba de aptitud acreditada ante un Tribunal integrado por dos administrativos nombrados por la Empresa, dos Vocales designados por el Jurado, de los cuales uno será Vocal del Jurado y otro ajeno al mismo, y un Presidente técnico en la materia, designado por los anteriores de común acuerdo. En defecto de éste, se solicitará de la Escuela de Comercio la designación del Presidente de entre uno de sus miembros, y si no lo hubiere, de otro Centro Oficial Docente.

*Personal obrero del interior*

Art. 24. Los puestos de Mineros de primera y Posteadores serán cubiertos libremente por las Empresas entre Picadores, Barrenistas y Entibadores, y deberán tener un número de Mineros de primero, equivalente al 3 por 100 de la plantilla de personal de las categorías señaladas, considerándose la fracción como otra unidad y siempre que reúna las condiciones exigidas en el nomenclátor.

Los ascensos a las restantes categorías se efectuará por las Empresas entre el personal del propio oficio o afines, e irán precedidos de un período de prácticas, cuya fecha de comienzo deberá constar por escrito.

A efectos de cómputo de tiempo de prácticas, no se tendrán en cuenta sustituciones de duración inferior a quince días, sir-

viéndole, de haberlas efectuado, como mérito para la regulación de aquéllas.

Tampoco se computarán dentro de los plazos de prácticas señalados en este artículo los períodos en que los trabajadores realicen cursos de formación profesional, incluso los organizados por la propia Empresa.

Durante este período de prácticas la Empresa procurará que los trabajadores adquieran todos los conocimientos necesarios para desempeñar con la debida eficacia el oficio que aspiran alcanzar y el trabajador pondrá el interés y habilidad precisos para hacerse acreedor a la categoría que aspira.

Las Empresas podrán renunciar a continuar el período de prácticas de un trabajador por los siguientes motivos:

- Falta de dotes físicas o intelectuales del candidato para el oficio que pretende desempeñar.
- Falta de interés en el aprendizaje.
- Falta de moralidad profesional.
- Rendimiento inferior al normal, transcurrida la mitad del período de prueba.
- Falta grave o muy grave.

Durante el período de prácticas el aspirante tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente al oficio que pretende adquirir, mediante el abono de la diferencia existente entre las dos categorías en juego.

Los plazos de prácticas no podrán exceder de los límites siguientes:

- Vigilantes, setenta y cinco días trabajados.
- Resto de personal de interior, setenta y cinco días trabajados.
- Ayudantes mineros, cuarenta y cinco días trabajados.

#### *Personal obrero de exterior*

Art. 25. Los puestos de Oficiales de primera se proveerán por antigüedad entre Oficiales de segunda, previa prueba de aptitud acreditada ante un Tribunal constituido por dos técnicos designados por la Empresa, dos Vocales designados por el Jurado —de los cuales uno será Vocal Jurado y otro ajeno al mismo—, un Presidente técnico nombrado de común acuerdo por los anteriores o, en su defecto, por la Sección de Minas de la correspondiente Delegación del Ministerio de Industria.

Los de Oficiales de segunda se cubrirán mediante el juego alfero de dos turnos; uno de antigüedad y otro de concurso de méritos entre Ayudantes.

Los Ayudantes con cinco años de servicios en su categoría ascenderán automáticamente a Oficiales de segunda.

Las Empresas estarán obligadas a establecer para este personal los siguientes porcentajes:

- Oficial de primera, cuarenta por ciento.
- Oficial de segunda, sesenta por ciento.

Estos porcentajes serán guardados por las Empresas para el conjunto de obreros de oficio.

No obstante, las Empresas con más de quinientos trabajadores fijos efectuarán, previo informe del Jurado de Empresa respectivo, el encuadramiento de sus obreros de oficio, según los distintos grupos mineros o agrupaciones de los mismos, y según los distintos servicios (mecánica, electricidad, construcción; etc.), aplicando en cada departamento así determinado los porcentajes anteriormente establecidos.

Art. 26. Las Empresas de más de cincuenta trabajadores y menos de quinientos, cuyo porcentaje de profesionales de oficios varios exceda del cinco por ciento, deberán ajustarse a las normas del artículo anterior.

Los Botones cumplidos los dieciocho años que no hubiesen pasado a Auxiliar administrativo ingresarán automáticamente en cualquiera de las categorías del personal de servicios auxiliares.

Art. 27. Todo trabajador que se considere con aptitud para el ascenso o mal clasificado existiendo vacante en la categoría a que aspira, si su pretensión no fuera atendida por la Dirección de la Empresa, acudirán al Jurado, a petición del cual se constituirá un Tribunal formado por dos miembros designados por la Empresa, otros dos por el propio Jurado y un quinto, por la Organización Sindical, elegido de entre los que en terna proponga la Empresa.

Contra el fallo de este Tribunal podrán recurrir tanto la Empresa como el trabajador afectado ante la Delegación Provincial de Trabajo.

Las Empresas comunicarán al Jurado los puestos vacantes que se deban cubrir en las distintas categorías.

Art. 28. En las Empresas donde no hubiera Jurado y al objeto de comprobar la aptitud de los trabajadores que se consideren con derecho para el ascenso o mal clasificados, si su pretensión no fuera atendida por la Dirección de la Empresa, acudirán a la Junta de Enlaces, a petición de la cual se constituirá un Tribunal formado por cinco trabajadores de la Empresa de categoría igual o superior a la reclamada. A tal efecto, designará la Empresa dos de los componentes, recabando de la Delegación Sindical el nombramiento de otros dos, propuestos por la Junta de Enlaces y designando la propia Empresa una terna para que dicha Delegación elija de entre los incluidos en ella el quinto miembro.

Contra el fallo de este Tribunal podrán recurrir, tanto la Empresa como el trabajador afectado, ante la Delegación Provincial de Trabajo.

Art. 29. Las Empresas están facultadas para proceder a los exámenes previstos para los ascensos con una periodicidad que no exceda de seis meses.

#### SECCIÓN 3.ª MOVILIDAD DEL PERSONAL

Art. 30. Se considerará que no existe cambio de centro de trabajo cuando la movilidad de un trabajador se efectúe dentro del área de dos kilómetros, a contar desde el lugar en que entra habitualmente al trabajo, o cuando dicha movilidad lo acerque al domicilio del trabajador que esté reconocido por la Empresa.

Art. 31. La movilidad del personal podrá estar determinada por alguna de las siguientes causas:

- A petición del trabajador.
- Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.
- Por conveniencia de la Empresa.
- Por capacidad disminuida.
- Por enfermedad profesional.

#### 1.ª Movilidad a petición del trabajador

Art. 32. Todo movimiento del personal puede ser causado a instancia del propio trabajador sin otro requisito que formular por escrito la correspondiente petición. De accederse a la misma las condiciones del contrato para en lo sucesivo, serán las que correspondan en cada caso a los del cambio producido sin que el trabajador tenga derecho a indemnización alguna, aun en el supuesto de que el mismo le origine gastos e incluso implique también un cambio de residencia.

#### 2.ª Movilidad por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador

Art. 33. Cuando la movilidad del personal tenga su causa en el mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador, se formalizará el mismo por escrito y se estará a todos los efectos a lo convenido entre ambas partes.

#### 3.ª Movilidad por conveniencia de la Empresa

Art. 34.

A) Destinos dentro del mismo centro de trabajo:

Las Empresas, respetando los derechos adquiridos por los trabajadores, podrán efectuar libremente los acoplamientos del personal aun cuando impliquen cambio de destino dentro del mismo centro de trabajo que exija o aconseje el establecimiento de la organización técnica del trabajo o la extensión del sistema de remuneración con incentivo.

Art. 35. Los trabajadores en caso de necesidad podrán ser destinados a trabajos de categoría superior a aquella en que están clasificados, siempre que posean la aptitud correspondiente.

En este supuesto, tendrán derecho a percibir el salario de la categoría desempeñada, en la que se consolidarán, si no sustituyen a otro trabajador una vez transcurridos los períodos de prácticas establecidos en la presente Ordenanza, salvo que otro trabajador tenga reconocido derecho preferente para el ascenso.

Los titulados de grado medio se consolidarán en la categoría superior cuando transcurran tres meses.

No se estimará que existe vacante cuando se sustituya a otro trabajador enfermo, accidentado, en vacaciones, en excedencia o en situación análoga a éstas.

Art. 36. Cuando por conveniencia de la Empresa sea destinado un trabajador a tareas adecuadas a su estado físico y aptitud, pero de categoría inferior a la que ostente, conservará el salario correspondiente a su categoría.

Art. 37. Los obreros del interior que sean destinados circunstancialmente a trabajos del exterior y que hayan sido avisados

la víspera realizarán la jornada del exterior, conservando el salario del interior que les corresponda, sin que este aumento de jornada implique aumento alguno de su retribución. Si no hubiesen sido avisados la víspera, tendrán derecho a percibir como extraordinario el tiempo que exceda de su jornada legal en el interior.

El destino del interior al exterior por voluntad de la Empresa que exceda de tres días al mes dará derecho al trabajador a percibir como extraordinario el tiempo de diferencia de jornada en cuanto exceda de dichos tres días.

Art. 38. Los obreros del exterior podrán ser destinados circunstancialmente a labores del interior relacionadas con su oficio y adecuadas a su estado físico y aptitud. En tal caso, y mientras dure su destino en el interior, se equiparará su retribución y jornada a los de categoría similar del interior. Si tal situación durara dos o más horas, se computará la jornada a efectos económicos como del interior.

#### B) Destinos ocasionales a otros centros de trabajo:

Art. 39. Si por necesidades del servicio un trabajador en el curso de la jornada o antes de comenzarla es destinado fuera de su centro de trabajo a distancia no superior a dos kilómetros, se computará durante la jornada el tiempo necesario para ir y regresar, a razón de diez minutos por kilómetro. Si la salida o desplazamiento fuese a distancia superior a dos kilómetros e inferior a cinco, el tiempo empleado no se computará en la jornada, pero se abonará al trabajador una compensación de cinco pesetas por kilómetro de distancia desde su centro de trabajo hasta el lugar donde ha sido destinado, midiéndose esta distancia de ida y regreso por el itinerario idóneo más corto entre ambos lugares.

En uno y otro caso, la Empresa podrá proporcionar o costear al personal desplazado medios de transporte, al objeto de suprimir o reducir el tiempo empleado y la compensación.

En salidas o desplazamientos superiores a cinco kilómetros, la Empresa proporcionará o costeará medios de transporte, abonándose la compensación desde el punto en que no se puedan emplear medios de locomoción.

No se percibirá compensación cuando el trabajador avisado la víspera sea destinado a distancia no superior a la que exista entre su domicilio y su habitual centro de trabajo, siempre que, existan medios de transporte análogos, así como cuando asista a cursos de formación profesional.

Art. 40. Cuando el trabajador no pueda comer en la forma habitual devengará una dieta de 150 pesetas.

Si el trabajador se viera obligado a realizar dos comidas de forma y en lugar distinto al habitual, devengará una dieta de 250 pesetas. Si además tuviera que pernoctar fuera de su domicilio, la dieta será de 375 pesetas.

No se percibirá dieta alguna en los supuestos anteriores, cuando la Empresa facilite comida y alojamiento.

El trabajo en el interior no genera derecho a dieta de comida, ya que ésta se realiza de forma habitual para esta clase de trabajo.

Art. 41. Lo dispuesto en los artículos 39 y 40 no es de aplicación al personal que por razón de su profesión realiza habitualmente su actividad en distintos centros de trabajo.

La regulación de la correspondiente compensación se ajustará a lo que se establezca al respecto en los Reglamentos de Régimen Interior de las Empresas.

#### C) Traslados:

Art. 42. Se entiende por traslado del trabajador el que implique cambio de centro de trabajo con carácter permanente no motivado por ascenso reglamentario.

Art. 43. El traslado del trabajador que se realice por voluntad y conveniencia de la Empresa lleva aparejado el derecho a percibir la totalidad del salario y a que se respete su categoría profesional y todos cuantos derechos tuviera reconocidos por razón de su contrato de trabajo.

Esta facultad deberán ejercitarla las Empresas, teniendo en cuenta el orden inverso de antigüedad en la misma de los trasladados. El trabajador trasladado tiene derecho a que se le abonen los gastos que el traslado origine, tanto los suyos como los de sus familiares y enseres, y percibirá además una indemnización equivalente a cuatro mensualidades de su salario global.

En tanto subsistan las actuales dificultades de vivienda, las Empresas deberán facilitar a los trasladados domicilio adecuado con renta similar a la que venían satisfaciendo, y si esto no fuera posible, abonarán a los mismos la diferencia de renta que pudiera existir.

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

Art. 44. En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, introducción de mecanización, concentraciones, reestructuración y racionalización de explotaciones, agotamiento de yacimientos, condiciones antieconómicas de alguna explotación, agrupación de explotaciones o servicios, en función de su mejor productividad, crisis de mercado, causas de fuerza mayor, se produzca un exceso de personal que no exija expediente de crisis por no originar despido, la Empresa podrá disponer el traslado forzoso de los excedentes a otros centros de trabajo, siguiendo el orden inverso al de antigüedad en la Empresa dentro de cada especialidad, salvo disposición legal en contrario, y en cuanto fuere conciliable con esta regla se tendrá en cuenta la menor distancia entre los nuevos puestos de trabajo y los domicilios de los trasladados, así como los medios de locomoción utilizables.

En tales casos, y al objeto de que los derechos de los trabajadores queden debidamente garantizados, la Empresa, oído el Jurado, comunicará su decisión a la Delegación Provincial de Trabajo, la cual, recaando el oportuno informe de la Sección de Minas de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y de la Organización Sindical, resolverá confirmando, modificando o rechazando la propuesta, según que, a juicio de dicha Delegación, esté o no justificada.

Art. 45. Si con posterioridad a un traslado de los reseñados en el artículo anterior variasen las circunstancias que lo motivaron y se produjera necesidad de personal en el centro de origen, la Empresa vendrá obligada a ofrecer a los trabajadores trasladados las vacantes existentes, que habrán de cubrirse siguiendo, dentro de cada especialidad, el mayor orden de antigüedad en la Empresa.

Si los trabajadores rechazasen la propuesta o dejasen transcurrir ocho días hábiles sin aceptarla expresamente, la Empresa podrá acoplar al personal según aconseje la organización técnica del trabajo.

Art. 46. En los traslados a que se refieren los artículos 43 y 44 las Empresas facilitarán medios de transporte a los trabajadores afectados y se comprenderá como tiempo de trabajo el de retraso sobre el horario previsto en los viajes de ida no imputable a los trabajadores ni a tercero.

Art. 47. Las Empresas que tengan explotaciones en más de una cuenca o provincia dentro del territorio nacional no podrán realizar traslado que implique cambios de cuenca o provincia sin previo acuerdo escrito por las partes.

Este acuerdo previo será también necesario para que las Empresas que tengan otras industrias sujetas a Reglamentación distinta puedan trasladar personal de una a otra actividad.

En los casos a que se refieren los dos párrafos anteriores, a falta de acuerdo, habrá de instruirse el oportuno expediente administrativo.

#### 4.ª Movilidad por capacidad disminuida

Art. 48. Las Empresas acoplarán al personal si hubiese vacante cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias antes de su jubilación o retiro, destinándolo a trabajos adecuados a sus condiciones físicas o intelectuales.

Dicho personal ocupará con carácter preferente las vacantes o nuevos puestos de trabajo que se produzcan o creen en las categorías de Porteros, Guardas de casas de aseo, Ordenanzas, Conserjes, Guardas Jurados, Bomberos, Apuntadores o Medidores de madera, personal de cocheras, Lampistería, Almacenes y Lavaderos, Cuadrero, Puertas de ventilación, Pesadores de báscula de ferrocarril y de básculas en general, Guardaguías, Guardabarreras, Encendedores, Engrasadores, Jardineros y demás ocupaciones similares, siempre que reúnan los requisitos y aptitudes exigidas para el desempeño de estos puestos a juicio de la Dirección de la Empresa, oído el Jurado o, en su defecto, la Junta de Enlaces.

Al personal que lleve más de diez años en la Empresa y se le destine a puesto compatible con su capacidad se le asignará la percepción básica mínima por día efectivo de trabajo correspondiente a la última especialidad que haya desempeñado con plena capacidad. Al personal que lleve menos de diez años se le asignará la percepción básica mínima por día efectivo de trabajo de la especialidad correspondiente al trabajo que desempeñe.

A efectos de provisión de plazas para el desempeño por personal de capacidad disminuida, la Dirección de la Empresa informará al Jurado o a la Junta de Enlaces Sindicales, según

los casos, de las vacantes que se produzcan en las categorías profesionales que se enuncian en este artículo.

#### 5.ª Movilidad por enfermedad profesional

Art. 49. Los trabajadores afectados por enfermedad profesional se registrarán por la legislación especial vigente en la materia.

#### SECCIÓN 6.ª CESES Y DESPIDOS

Art. 50. Los trabajadores que soliciten voluntariamente su cese en la Empresa vienen obligados a ponerlo en conocimiento de su Jefe inmediato superior, con antelación al menos de cuatro días, a fin de que se les pueda sustituir debidamente. El trabajador que incumpla esta obligación no tendrá derecho a cobrar la liquidación hasta la fecha en que la Empresa pague al resto del personal; pero sí podrá retirar cualquier documento que perteneciéndole se encuentre en poder de aquélla, debiendo entregar el equipo y material propiedad de la Empresa que tenga en su poder.

Para el supuesto de que algún trabajador fuese detenido y se declarase ulteriormente exento de responsabilidad, se le reintegrará a su puesto habitual de trabajo con los mismos derechos y garantías de que gozase en el momento en que fué detenido.

A los anteriores efectos sólo tendrá eficacia probatoria la sentencia absolutoria o el auto de sobreseimiento libre.

El tiempo transcurrido hasta que se dicte cualesquiera de ambas resoluciones judiciales no será computable a ningún efecto.

Art. 51. En los casos de resolución de contrato por causas económicas o tecnológicas en la industria, reconversión, concentración, modernización o paro tecnológico, se seguirá el procedimiento señalado en el Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre. Si el despido fuera autorizado, se efectuará para el centro de trabajo, grupo, pozo o explotación objeto del mismo, comenzando por el personal dentro de cada categoría de más reciente ingreso en la Empresa. Los trabajadores a quienes correspondiera cesar que sean más antiguos en la Empresa que otros de categoría inferior, no afectados por el cese, tendrán derecho a solicitar el descenso de categoría, efectuándose los despidos una vez reajustadas las plantillas como consecuencia de las peticiones que se hayan formulado.

Igual norma se seguirá con aquel personal de categoría inferior a quien correspondiera cesar, el cual podrá solicitar puesto de categoría superior siempre que acredite aptitudes para su desempeño.

Art. 52. La Dirección de la mina publicará en los tablones de anuncios inmediatamente que reciba la autorización previa la lista de los que deban cesar en cada servicio. Durante los siete días hábiles siguientes, los afectados podrán ejercer el derecho al descenso o ascenso de categoría que se regula en el artículo anterior, y la Empresa, dentro de las setenta y dos horas siguientes, hará pública la lista definitiva. Si la Empresa omitiera este requisito, los trabajadores afectados podrán formular la correspondiente reclamación ante los Organismos competentes.

Art. 53. En todo caso, los despidos, tan pronto como la Empresa reanude o regularice sus actividades, tendrán derecho a volver a ocupar sus antiguos puestos de trabajo, siempre que lo soliciten dentro de los diez días hábiles siguientes al ofrecimiento, que debe hacerles aquélla mediante carta certificada con acuse de recibo.

#### CAPITULO V

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

##### SECCIÓN 1.ª JORNADA

Art. 54. El número de horas normales de trabajo a la semana para el personal de exterior será de cuarenta y cinco, y de cuarenta, para el personal de interior. Dichas horas de trabajo a la semana se distribuirán por determinación de las Empresas, previo informe del Jurado, en cinco o seis días laborales.

Las Empresas que la tengan establecida mantendrán la jornada intensiva de verano para el personal administrativo.

Art. 55. En las labores de interior en que el personal haya de realizar el trabajo completamente mojado desde el principio de la jornada, ésta será de cinco horas, como máximo. Si tal situación se iniciara posteriormente al comienzo de la jornada, se entenderá que cuarenta minutos de trabajo en tales con-

diciones equivalen a una hora de actividad en circunstancias normales.

En ambos supuestos, si los trabajadores vinieran trabajando en régimen de incentivos, se reconsiderará éste de manera que el producto obtenido sea equivalente al que el trabajador lograría en circunstancias normales.

En los casos en que la penosidad sea extrema a causa de tener el agua a baja temperatura o que ésta caiga directamente sobre el cuerpo del trabajador, etc., el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, después de las oportunas comprobaciones en cada supuesto concreto, propondrá directamente a la dirección técnica el tiempo de permanencia en el lugar de trabajo, y de no ser aceptada su propuesta, la Empresa suspenderá la ejecución de la faena hasta tanto resuelva sobre el particular la Delegación de Trabajo.

Art. 56. Cuando el trabajador realice su labor completamente mojado o las faenas se efectúen en lugares notablemente encharcados o fangosos, las Empresas deberán facilitar a sus trabajadores vestuario adecuado. En sus Reglamentos de Régimen Interior consignarán las Empresas la duración de las prendas que faciliten, cuantía que el trabajador deberá satisfacer por ellas en caso de inutilizarlas antes del tiempo fijado, que no podrá exceder en ningún caso del cincuenta por ciento de sus precios de coste, y forma de efectuar el pago.

Art. 57. Dadas las especiales características del trabajo minero que exija una frecuente movilidad, así al comienzo como a la terminación de los turnos y sus relevos, la Empresa, previo informe del Jurado, podrá fijar los horarios generales de trabajo coordinándolos en los distintos servicios, con el fin de obtener la máxima productividad. Si no existiera conformidad por parte del Jurado, podrá recurrir ante la Dirección Provincial de Trabajo.

Art. 58. La distribución del personal en los distintos relevos es de la incumbencia de la Dirección de la Empresa, la cual, con objeto de que no se trabaje de noche de una manera constante, deberá cambiar los turnos como máximo cada cuatro semanas, salvo los casos probados de absoluta imposibilidad, debiendo mediar el mismo periodo entre dos turnos de noche. Los relevos ordinarios y normales serán rotativos.

Art. 59. El personal que trabaje de noche tendrá derecho, siempre y cuando el trabajo se inicie desde las diez de la noche, a una bonificación del veinticinco por ciento de la percepción básica mínima por día efectivo de trabajo.

No tendrán derecho a esta bonificación quienes inicien el trabajo antes de las diez de la noche, salvo que el turno o relevo comprenda más de dos horas desde las diez de la noche, para los de semana de seis días laborales, y más de tres horas para los de semana de cinco días laborales, ni quienes entren al trabajo una hora antes de las seis de la mañana en las Empresas en que la semana sea de seis días laborales, o de dos horas antes de las seis de la mañana para los de semana de cinco días laborales.

Art. 60. Cuando un trabajador esté prestando servicios en turnos de día y de noche y hallándose en relevo diurno fuese necesario destinarlo provisionalmente a trabajo nocturno para sustituir a un compañero, tendrá derecho a percibir el plus que se establece en el artículo anterior por las jornadas trabajadas con carácter provisional durante la noche.

Art. 61. Si un trabajador por propia conveniencia solita de la Empresa trabajar de noche, podrá ser autorizado a hacerlo. En tal caso, la solicitud habrá de ser hecha por escrito.

Art. 62. Cuando los obreros del interior de la mina realicen a pie el recorrido desde la bocamina o pozo hasta el lugar del tajo o viceversa, el tiempo invertido se computará a razón de un cuarto de hora por cada kilómetro, pudiendo las Empresas emplear los medios de locomoción que juzguen preciso para abreviar aquel tiempo.

Para efectuar la comida, el personal obrero del interior tiene derecho a interrumpir su trabajo durante un periodo mínimo de veinte minutos, de los cuales la mitad será de cuenta de la Empresa y la otra mitad del trabajador.

La Dirección de la Empresa, oído el Jurado, resolverá los casos particulares que pudieran presentarse respecto de la comida de los trabajadores; de no existir acuerdo, se estará a lo que sobre el particular decida la Delegación Provincial de Trabajo.

##### SECCIÓN 2.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 63. 1. El salario hora que ha de servir de base para el pago de las horas extraordinarias se determinará conforme a las reglas siguientes:

1.ª Si el trabajador es remunerado por unidad de tiempo, la base será el resultado de dividir la percepción básica mínima por día efectivo de trabajo que le corresponda por el número de horas que constituyan su jornada legal normal.

2.ª Cuando la remuneración del trabajador sea por unidad de obra, destajo o tarea, se tomará como base el cociente que resulte de dividir el producto de su trabajo por el número de horas que constituyen su jornada legal normal.

En el caso de que este producto sea inferior al establecido para su categoría y clase, se fijará el salario hora de acuerdo con la regla primera.

En el trabajo a destajo o tarea nunca podrá obtenerse el salario hora por debajo de la percepción básica mínima fijada en esta Ordenanza.

Los trabajadores remunerados por unidad de obra percibirán durante las horas extraordinarias que realicen, no sólo los incrementos correspondientes a las mismas, conforme a la presente regla, sino también los premios establecidos para los destajos o tareas, o cualquier otra forma de remuneración con incentivo durante esas mismas horas extraordinarias.

3.ª En el caso de remuneración mixta constituida por la percepción básica mínima por día efectivo de trabajo y prima o incentivo, la base se obtendrá dividiendo por el número de horas de la jornada legal la cantidad obtenida por la suma de ambos conceptos.

2. Las dos primeras horas extraordinarias se pagarán con el recargo de un treinta por ciento, y las que excedan de las dos primeras, con un cuarenta por ciento.

Art. 64. Aquellos trabajadores que una vez cumplida su jornada legal y habiéndose ausentado del lugar de trabajo fuesen reclamados por la Empresa para atender una reparación o servicio urgente, percibirán como retribución mínima el importe de una jornada, si la duración de aquél fuese superior a dos horas, y a la de media jornada, si no alcanzara aquel tiempo.

Art. 65. Si el trabajo realizado por el obrero estuviera remunerado en la jornada legal por el sistema de destajo, la retribución de las horas extraordinarias se calculará a razón del promedio obtenido en el mes de dicha jornada, aun cuando durante las horas extraordinarias no fuera destinado a labores de destajista.

#### SECCIÓN 3.ª VACACIONES

Art. 66. La duración de las vacaciones de todo el personal, cualquiera que sea el grupo en que esté encuadrado, será de veintitrés días laborables, considerándose como tales a estos efectos todos los días del año, con la excepción de los domingos y fiestas oficiales y religiosas equiparadas a domingo, según establece la legislación de Descanso Dominical.

Aquellos trabajadores que en los doce meses anteriores al comienzo del disfrute de vacaciones hubiesen asistido al trabajo, como mínimo, doscientos quince días, dentro de los cuales se computarán los de baja por accidente laboral, en las Empresas en que la semana sea de cinco días laborables, y doscientos sesenta días, en las que la semana sea de seis días laborables, tendrán derecho a dos días más de vacación.

La vacación se disfrutará entre el 1 de mayo y el 31 de octubre.

El trabajador que en el tiempo hábil a que se refiere este artículo no tuviese completado un año efectivo de servicio disfrutará de un número de días de vacación proporcional al tiempo de servicios prestados.

Los trabajadores que por cualquier causa desearan disfrutar sus vacaciones fuera del período señalado habrán de solicitarlo de la Dirección de la Empresa, indicando la época en que les interesa vacar. La Dirección, de acuerdo con el Jurado, podrá acceder a lo solicitado.

Podrán ser disfrutadas las vacaciones fuera del período hábil que se señala por aquellos trabajadores que hubiesen permanecido de baja por accidente o enfermedad y por cuya razón no hubieran podido hacerlo dentro del período señalado.

Art. 67. En ningún caso podrá ser compensada en metálico la vacación anual del personal de las minas de carbón.

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

Art. 68. Las vacaciones podrán coincidir con situaciones especiales de trabajo, tales como crisis industrial, reparaciones,

inventario, fiestas locales u otras análogas, siempre que lo considere conveniente la Dirección de la Empresa, de acuerdo con el Jurado. En caso de discrepancia, resolverá en definitiva la Delegación de Trabajo. Asimismo, la vacación podrá ser disfrutada simultáneamente por la totalidad de los obreros de una sección, grupo minero o Empresa, siempre que la Dirección lo considere conveniente, de acuerdo con el Jurado, resolviendo las posibles discrepancias la Delegación de Trabajo.

En la Empresa donde no funcione el Jurado asumirá sus atribuciones la Junta de Enlaces correspondiente.

Art. 69. Al dejar de pertenecer a la Empresa por la causa que fuese, se abonará a todo trabajador el importe proporcional de vacación que le corresponda. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derechohabientes más próximos.

#### SECCIÓN 4.ª EXCEDENCIAS Y PERMISOS

Art. 70. Las Empresas podrán conceder al personal que tenga más de cinco años de antigüedad en la misma, y que lo solicite con un mes de anticipación, el pase a la situación de excedencia voluntaria, por un período de tiempo no inferior a tres meses ni superior a un año, transcurrido el cual, si no solicitase el reingreso con un mes de antelación, perderá el excedente todos los derechos y será baja automáticamente en la Empresa.

Art. 71. Será obligatoria la concesión de la excedencia por una sola vez, y por tiempo no superior a un año, cuando medien fundamentos graves, justificados, de orden familiar, estudios debidamente acreditados para la obtención de un título oficial o profesional u otros análogos.

Art. 72. En cualquier caso, a petición del trabajador, se autorizará la excedencia durante seis meses y por una sola vez, siempre que no concurren ninguna de las dos condiciones siguientes:

a) Que se encuentre ya en situación de excedencia el 4 por 100 del personal de la Empresa.

b) Que esté en igual situación el 2 por 100 de los trabajadores que integran el grupo profesional del solicitante.

Si la Empresa tuviera varios grupos o agrupaciones o contara con servicios centrales, el cálculo del porcentaje se hará, tanto en el caso del apartado a) como en el del b), referido al personal de cada uno de estos grupos mineros, agrupaciones o servicios centrales.

Art. 73. La concesión de la excedencia será forzosa u obligatoria cuando se haga a petición de autoridad competente, para el desempeño por el trabajador de un cargo público o sindical, en cuyo caso el tiempo de duración de la excedencia se entenderá a todo el período que el trabajador desempeñe el cargo que se le confíe. En este caso, a efectos de beneficios que no impliquen desembolso económico para la Empresa, se considerará al excedente como presente en el trabajo mientras dure el desempeño del cargo.

Art. 74. La excedencia voluntaria o forzosa se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución de ninguna clase y no podrá utilizarse para prestar servicios en otra Empresa minera, salvo autorización expresa por escrito de aquella que concedió la excedencia.

El tiempo de excedencia no será computable a ningún efecto, salvo el caso previsto anteriormente de la excedencia concedida para el desempeño de un cargo público o sindical.

Art. 75. Si la plaza del excedente fuera ocupada por trabajador de nuevo ingreso, éste tendrá siempre la consideración de interino y cesará automáticamente en la Empresa, sin derecho a indemnización, cuando se reincorpore el excedente a quien reemplazó; pero se consolidará en el puesto escalafonal que le corresponda en la Empresa si aquél, por cualquier circunstancia, no se reincorpora a su puesto de trabajo dentro del plazo señalado. El productor que supla a un excedente tendrá preferencia absoluta de colocación en puesto para el que esté capacitado.

Art. 76. El personal femenino que contraiga matrimonio podrá optar entre continuar en la Empresa, pasar a la situación de excedencia voluntaria o rescindir el contrato, en cuyo último supuesto percibirá una dote equivalente a tantas mensualidades de su salario como años de servicios tenga prestados en la Empresa.

Art. 77. La excedente voluntaria tiene derecho a reintegrarse en caso de incapacidad o fallecimiento del marido o

cuando fuese víctima de abandono de familia, ocupando la primera vacante que se produzca en su categoría. No se computará, a efectos de antigüedad, el tiempo de excedencia por causa de matrimonio.

Art. 78. El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo por alguno de los motivos y durante los periodos siguientes:

1.º Tres días naturales en caso de fallecimiento de los próximos parientes a que se refiere el artículo 67 de la Ley de Contrato de Trabajo, y un día en los de enfermedad grave de las personas de la familia a que alude el propio artículo de la Ley, o de alumbramiento de esposa.

En el primero de los supuestos, si el familiar fallecido residiera fuera de la provincia en que presta los servicios el trabajador, podrá ampliar el permiso en dos días más, debiendo pasar a la Empresa aviso telefónico o telegráfico que anuncie el retraso en la reincorporación al trabajo. Este permiso será retribuido con la percepción básica mínima por día efectivo de trabajo.

2.º Por el tiempo indispensable en el caso de un deber inexcusable de carácter público hecho a requerimiento previo de la autoridad competente, abonándose la percepción básica mínima de la Ordenanza por día efectivo de trabajo.

3.º Por el tiempo necesario para reconocimiento médico del Seguro de Enfermedades Profesionales, percibiendo como retribución el promedio del ingreso normal del trabajador cuando no corra a cargo de la Seguridad Social.

4.º Por las ausencias que obedezcan al ejercicio de funciones sindicales o mutualistas representativas, cuando el trabajador hubiera sido reglamentariamente convocado, dando aviso a la Empresa con la posible antelación, justificando con posterioridad la utilización del permiso a dicho fin.

Por este permiso se tendrá derecho, asimismo, al promedio de los ingresos normales.

Las Empresas cuidarán de hacer compatible el ejercicio de aquellas funciones con el desempeño normal del trabajo, evitando producir trastorno al trabajador, que no podrá ser destinado a los relevos entre los cuales no medie un tiempo mínimo de doce horas entre la salida y entrada al trabajo.

Art. 79. Todo trabajador que contraiga matrimonio tendrá derecho a un permiso retribuido de diez días laborables, siempre que ponga el hecho de su enlace matrimonial en conocimiento de la Empresa y por escrito con una antelación mínima de siete días.

El salario de este permiso se abonará de la misma forma que se indica para la vacación anual retribuida.

El disfrute de esta licencia es incompatible con la baja por enfermedad o accidente.

Art. 80. El trabajador incorporado a filas tendrá derecho a que se le reserve empleo de su categoría mientras permanezca en el servicio militar obligatorio y dos meses más, computándose tal tiempo a efectos de antigüedad.

Las empresas podrán reincorporar temporalmente a los trabajadores en servicio militar con disfrute de permiso de dos semanas como mínimo, siempre que tuvieren autorización al efecto del Jefe de su Unidad.

Art. 81. En todos los casos el sustituto del reincorporado volverá al puesto que anteriormente tenía si perteneciera a la Empresa o cesará, sin derecho a indemnización alguna, si hubiese ingresado para suplir al que había causado baja temporal.

Para el cese del interino no perteneciente a la plantilla es preciso que se justifique el carácter de tal.

Si el trabajador con derecho a reincorporación no la efectúa en el plazo señalado, su sustituto ingresará en la Empresa, computándose a efectos de antigüedad el tiempo de prestación interino de servicios. El ingreso se efectuará por la categoría que desempeñó si no tuviera que ser cubierta necesariamente por antigüedad.

En otro caso, lo hará por la inferior más próxima que sea de libre admisión de la Empresa, computándose el tiempo servido para el plazo de ascenso a la categoría que desempeñó.

El desempeño de funciones de superior categoría por razón de sustitución no dará en ningún caso derecho a la misma, sin perjuicio de las consecuencias económicas que procedan durante el tiempo de la sustitución.

Las normas pertinentes de este artículo son en todo aplicables a quienes sustituyan a los accidentados en el trabajo durante un periodo de incapacidad laboral transitoria y, en general, para todos los casos de sustitución.

Art. 82. Todo trabajador, avisando por escrito con una antelación mínima de veinticuatro horas, podrá faltar al trabajo

durante tres jornadas al año, consecutivas o alternas, sin necesidad de justificar los motivos que tenga para su ausencia.

No gozará de este derecho el trabajador que haya cometido una falta injustificada en los seis meses anteriores. Las Empresas sólo podrán oponerse al disfrute de este permiso cuando la coincidencia de peticiones para una fecha determinada, tales como fiestas locales, etc., pueda originar unos resultados que perjudiquen la producción o la debida organización de los trabajos.

El trabajador no percibirá devengo alguno en las ausencias a que se refiere este artículo.

Podrán incluirse dentro de las ausencias de este artículo aquellas en que, sin haber preavisado el trabajador, sin culpa de su parte, la Empresa considere justificados con posterioridad los motivos aducidos.

## CAPITULO VI

### Premios. Faltas. Sanciones

#### SECCIÓN 1.ª PREMIOS

Art. 83. Las Empresas estimularán a sus trabajadores para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones por medio de premios que pueden alcanzar aquellos que se distinguen por su constancia, asiduidad, competencia y atención a la seguridad. Establecerán recompensas periódicas para el personal de sus plantillas por su buena conducta, especial laboriosidad u otras cualidades sobresalientes, e igualmente en favor de los que se distinguen por iniciativas provechosas para la propia Empresa o para sus compañeros.

Las Empresas comunicarán al Jurado las cuantías de estos premios, a fin de que el propio Jurado proponga lo más conveniente a sus Empresas. Donde no exista Jurado, estas funciones se atribuirán a la Junta de Enlaces Sindicales.

#### SECCIÓN 2.ª FALTAS

Art. 84. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo su importancia, trascendencia e intención, en:

- a) Leve.
- b) Grave.
- c) Muy grave.

Art. 85. Son faltas leves las siguientes:

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

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

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

4.ª Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.ª Falta de aseo y limpieza personal.

6.ª No atender al público o compañeros de trabajo con la corrección y diligencia debidas.

7.ª No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

8.ª Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

9.ª Faltar al trabajo uno o dos días durante treinta días naturales sin causa justificada. Cuando tuviera que relevar a un compañero se considerará falta grave.

Art. 86. Se califican como faltas graves las siguientes:

1.ª Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días naturales.

2.ª Faltar tres días no consecutivos al trabajo durante un periodo de treinta días naturales sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando a consecuencia de la misma causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

3.ª No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social.

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

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



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

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

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

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

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

10. La reiteración o reincidencia en falta leve que no se hubiera sancionado con amonestación verbal, excluida la de puntualidad, dentro de un período de treinta días naturales, y habiendo mediado sanción.

11. La disminución esporádica y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo.

Art. 87. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

2.ª La falta injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en treinta días naturales.

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

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

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

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

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

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

8.ª La embriaguez durante el trabajo, o presentarse en dicho estado en las oficinas, botiquines, dispensarios y hospitales de la Empresa.

9.ª Violar el secreto de la correspondencia de la Empresa o revelar a tercero datos o secretos profesionales, o difundir maliciosamente noticias o informaciones falsas.

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

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

12. Causar accidentes graves o averías importantes por negligencia o imprudencia inexcusable.

13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

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

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

17. Introducir en las minas calificadas como grisúas cerillas, mecheros, eslabones u otros utensilios propios para producir chispas o llama u otros efectos de fumar.

El fumar dentro de las minas o el intentar producir fuego por cualquier procedimiento será siempre causa de despido.

18. Ocupar sin la autorización precisa viviendas o terrenos de la Empresa. La cesión no autorizada de una vivienda

concedida por la Empresa al trabajador en razón de su contrato de trabajo, realizada a favor de otro compañero o de persona ajena, será considerada siempre como falta muy grave. Igual consideración tendrá la ejecución de obras o realización de actividades dentro de la vivienda concedida por la Empresa, que menoscaben la integridad del edificio, atenten a las normas elementales de convivencia o a la moral y buenas costumbres.

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

Art. 88. La enumeración de las faltas leves, graves o muy graves hecha anteriormente es meramente enunciativa y no implica el que no puedan establecerse otras análogas en los Reglamentos de Régimen Interior y Convenios Colectivos.

### SECCIÓN 3.ª SANCIONES

Art. 89. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

— Amonestación verbal o escrita.

B) Por faltas graves:

— Multa no superior a la séptima parte del importe de la percepción básica mínima correspondiente a una mensualidad.

— Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

C) Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.

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

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

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

— Despido.

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

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales. Asimismo podrá darse cuenta a la autoridad gubernativa si ello procediera.

Art. 90. En los casos en los que en concepto de sanción se haya ordenado por la Empresa la suspensión de empleo y sueldo de algún trabajador y la Magistratura de Trabajo dictase sentencia revocando o reduciendo la sanción impuesta, vendrá obligada la Empresa al abono de los salarios que indebidamente hubiera dejado de percibir el trabajador.

Art. 91. Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en la Ley de Contrato de Trabajo y en el texto refundido de Procedimiento Laboral.

Art. 92. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo de la comunicación.

En la misma, de tratarse de faltas graves o muy graves se le hará saber el derecho que le asiste para recurrir contra la sanción ante la Magistratura de Trabajo.

Art. 93. Las faltas leves caducarán a los tres días de que fueran conocidas o pudieran conocerse por la Dirección de la Empresa, y a los quince días, las faltas graves y muy graves.

Art. 94. Las Empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones impuestas a los mismos. El Reglamento de Régimen Interior determinará los casos y condiciones en que la conducta y actuación del sancionado posteriores a la falta deban producir anulación de notas desfavorables, que en todo caso se considerarán anuladas automáticamente si tratándose de faltas leves transcurriesen seis meses sin haber incurrido en nueva sanción.

Si se tratase de faltas graves o muy graves, el plazo anteriormente indicado se elevará a dos y tres años, respectivamente.

El importe de las sanciones de carácter económico se ingresará en el Fondo de Garantía de Accidentes de Trabajo, según lo dispuesto en la Orden de 28 de diciembre de 1966.

(Continuará.)

# MINISTERIO DE TRABAJO

*ORDENANZA de Trabajo para la Minería del Carbón, aprobada por Orden de 29 de enero de 1973. (Conclusión.)*

Art. 95. Las Empresas considerarán como faltas graves o muy graves, según las circunstancias y perjuicios ocasionados al trabajador ofendido, los abusos de autoridad cometidos por sus mandos superiores o intermedios.

El trabajador que sufriera el abuso lo pondrá en conocimiento de la Empresa y del Jurado si lo hubiere.

De no existir, dará cuenta del mismo a la Junta de Enlaces.

Art. 96. Las infracciones que se cometan por las Empresas en relación con la materia objeto de regulación en la presente Ordenanza serán sancionadas conforme a la legislación de carácter general vigente en cada momento.

Art. 97. De conformidad con lo dispuesto en el apartado cuarto del artículo 16 del Decreto 799/1971, de 3 de abril, los Delegados de Trabajo, de oficio o a instancia de parte, podrán proponer el cierre temporal o definitivo de centros de trabajo y la separación en sus funciones de los Directores y Gerentes de los mismos.

## CAPITULO VII

### Retribuciones

#### SECCIÓN 1.ª DISPOSICIONES GENERALES

Art. 98. Los salarios que se establecen en el anexo constituyen la percepción básica mínima por día efectivo de trabajo para la jornada normal correspondiente a cada categoría en la misión que le está encomendada.

En dicha percepción básica mínima están comprendidas las retribuciones de los domingos y días festivos.

Atendiendo a la naturaleza del trabajo y a la organización y división del mismo, la Empresa ha de procurar especialmente el cumplimiento de los deberes que le atribuye el artículo 6.º básico de esta Ordenanza, en orden a la adopción de sistemas de trabajo y progreso técnico, que estimulando la productividad, el rendimiento y la eficacia del trabajador, permita y consienta el interés directo del mismo en la producción, facilitándole así un aumento de ingresos sobre los mínimos garantizados.

Art. 99. Cuando el trabajador se presente puntualmente al trabajo y no sea destinado a prestar servicio, tendrá derecho a que se le abone el jornal íntegro que corresponda a su categoría, a menos que existiera caso fortuito o fuerza mayor que impida el normal desenvolvimiento de los trabajos.

En el supuesto de discrepancia sobre la existencia de caso fortuito o fuerza mayor, resolverá, previo informe de la Sección de Minas de la correspondiente Delegación del Ministerio de Industria, la Delegación Provincial de Trabajo.

#### SECCIÓN 2.ª RETRIBUCIÓN FIJA

Art. 100. En la tabla salarial de percepciones básicas mínimas que se contienen en el anexo se incluyen todos los conceptos retributivos de carácter fijo, diarios y mensuales con las excepciones que siguen:

A) En las explotaciones subterráneas de hulla:

1. La participación en el fondo que se nutre con las setenta y cinco pesetas por tonelada, que representa el exceso de rendimiento de seiscientos kilos por hombre y día hasta el tope de los 1.200 kilos por hombre y día.

Este tope será revisado cada tres años, previo informe del Ministerio de Industria y de la Organización Sindical.

2. El exceso no absorbido sobre la misma base de seiscientos kilos por hombre y día de rendimiento del premio de estímulo.

B) En las explotaciones subterráneas de antracita:

La participación en el fondo que se nutre con las sesenta pesetas por tonelada que representa el exceso de rendimiento de seiscientos kilos por hombre y día hasta el tope de los 1.200 kilos por hombre y día.

Este tope será revisado cada tres años, previo informe del Ministerio de Industria y de la Organización Sindical.

No se considerará de aplicación dichos devengos en las explotaciones a cielo abierto y, por tanto, en estas explotaciones las percepciones de la tabla comprenden sin excepción todos los conceptos retributivos

#### SECCIÓN 3.ª AUMENTOS POR ANTIGÜEDAD Y GRATIFICACIONES

Art. 101. El personal comprendido en la presente Ordenanza percibirá aumentos periódicos por años de servicio en la Empresa, consistentes en quinquenios de la cuantía siguiente:

— De 9,00 pesetas por día de trabajo los Peones o asimilados.

— De 9,50 pesetas por día de trabajo los asimilados a especialistas y Oficiales de oficio que no sean de 1.ª

— De 10,00 pesetas por día de trabajo todos los demás trabajadores. Se computarán dichos aumentos a partir de 1 de enero de 1939, para aquel personal que en esa fecha estuviera prestando servicios o desde su ingreso en la Empresa si éste hubiera tenido lugar en fecha posterior.

Cuando un trabajador haya dejado de pertenecer a la plantilla de la Empresa no le serán computables para antigüedad los años de servicios prestados si posteriormente reingresara en la Empresa, a menos que expresamente las partes convengan lo contrario por escrito.

Art. 102. Todos los trabajadores comprendidos en esta Ordenanza tendrán derecho a gratificaciones con ocasión de las festividades de 18 de Julio, Navidad y 1 de Mayo en las cuantías que a continuación se indican:

— Peones o asimilados, 4.700 pesetas en 18 de Julio y en Navidad.

— Especialistas o asimilados y los Oficiales de oficio que no sean de 1.ª, 5.000 pesetas en iguales fechas.

— Los demás trabajadores, 5.300 pesetas, en iguales fechas.

La gratificación de 1 de Mayo será de 1.248 pesetas para los Peones o asimilados. De 1.296 pesetas para Especialistas o asimilados y Oficiales de oficio que no sean de 1.ª Y de 1.344 para los demás trabajadores.

Estas gratificaciones se percibirán en proporción al tiempo servido en la Empresa, no computándose al efecto las ausencias no justificadas.

Las gratificaciones de 18 de Julio y Navidad a que se refiere este artículo se percibirán durante el tiempo de la instrucción militar por los trabajadores acogidos a los beneficios del Decreto-ley 22/1963, de 21 de noviembre, y Orden de 21 de abril de 1970.

#### SECCIÓN 4.ª RETRIBUCIÓN CON INCENTIVO

Art. 103. Se entenderá por retribución con incentivo el salario a destajo o por unidad de obra o cualesquiera otra modalidad de remuneración sobre la base de primas u otros estímulos en función de mayor rendimiento o esfuerzo del trabajador.

Art. 104. Todos los trabajadores destajistas o no están obligados a aceptar cronometrajes y estudios técnicos sobre su trabajo personal, al objeto de que las Empresas puedan estudiar e implantar los nuevos sistemas de remuneración del trabajo. Durante los cronometrajes el personal deberá mantener el rendimiento y esfuerzo normal en la labor correspondiente.

Art. 105. Las tarifas de retribuciones con incentivo se calcularán de modo que el trabajador de normal rendimiento y capacidad pueda obtener al menos una remuneración superior en un veinticinco por ciento de la percepción básica mínima por día efectivo de trabajo, según su categoría, a la que le correspondería si fuera remunerado por unidad de tiempo, computándose en las tarifas como tiempo productivo el invertido en las labores complementarias de una eficiente ejecución del trabajo encomendado. Las tarifas habrán de ser dadas a conocer a los trabajadores de forma que puedan calcular sin dificultad su retribución.

Art. 106. En el caso de que un trabajador con categoría de picador, entibador, barrenista o ayudante de barrenista fuese destinado por conveniencia de la Empresa a labores que hayan de realizarse a jornal, los días trabajados bajo este último régimen se liquidarán a razón del promedio obtenido en el mes de calendario más inmediato en que tenga por lo menos quince días de trabajo efectivo de destajo, computándose para el cálculo del promedio todos los devengos obtenidos por destajo durante el citado mes en el trabajo de procedencia.

Art. 107. Los demás trabajadores cuya retribución tenga el carácter de remuneración con incentivo, no tendrán derecho al

promedio cuando la Empresa dispusiese el cese de los trabajos o se hubiese concluido la obra contratada, o la organización del trabajo aconsejase adscribir al trabajador a labores que deban realizarse a jornal. El trabajador que considere abusiva la decisión de la Empresa podrá solicitar, sin perjuicio de cumplir la decisión adoptada, la intervención del Jurado de Empresa.

Art. 108. Los trabajadores encuadrados en una Brigada de Salvamento tendrán derecho a su propio promedio correspondiente a los trabajos que realicen con incentivo durante todo el tiempo que prestea servicio en el retén o en funciones propias de la Brigada.

Art. 109. No tendrán derecho a los mínimos previstos en el régimen de salario con incentivo aquellos trabajadores que infrinjan las instrucciones recibidas o que sean apercibidos por la mala ejecución de los trabajos, los comiencen o abandonen fuera de la hora señalada, o disminuyan deliberadamente o por causas a ellos imputables, el rendimiento habitual del trabajador.

Art. 110. Cuando el trabajador destajista se crea con derecho a percibir el salario mínimo de su categoría (percepción básica mínima, más el 25 por 100) y la Empresa se opusiera a su pretensión alegando alguno de los motivos consignados en el artículo anterior, el trabajador acudirá al Jurado de Empresa, el cual, oída la Ponencia que se designará al efecto y en la que estará representada la categoría profesional del reclamante, resolverá en el plazo máximo de un mes.

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

Si la decisión del Jurado o del Organismo sindical no fuera aceptada por ambas partes, cualquiera de ellos podrá acudir a la Delegación Provincial de Trabajo para que, previo informe del Servicio de Productividad del Ministerio de Industria, se adopte la resolución que sea pertinente.

Art. 111. Cuando uno o varios destajistas que trabajen en una explotación no rindiesen deliberadamente lo que normalmente proceda exigirles, sólo tendrán derecho a las retribuciones correspondientes a la parte de obra ejecutada, calculada de acuerdo con la tarifa o incentivo en vigor en el taller o explotación donde prestan sus servicios.

Art. 112. Las Empresas podrán revisar las tarifas de incentivos en los casos siguientes:

- a) Por error en el cálculo o en la aplicación de los precios.
- b) Por mejora en los métodos de trabajo, modificación de instalaciones o introducción de nuevos sistemas de racionalización y mecanización.

En caso de disconformidad por parte de los trabajadores, se seguirá el procedimiento del artículo 110.

Art. 113. Cuando por causas no imputables a descuido o negligencia de la Empresa e independientes de la voluntad del trabajador (falta de corriente, avería en máquinas, espera de materiales, etc.) no pueda comenzarse o sea preciso suspender la ejecución de una labor con incentivo, los trabajadores deberán permanecer a la expectativa o en sus puestos, respectivamente, hasta que puedan dar comienzo o reanudar el trabajo, o hasta que se les comunique la imposibilidad de hacerlo.

El tiempo que hayan estado inactivos se pagará a razón de la percepción básica mínima, no abonándolo a aquellos trabajadores que hubieran abandonado la mina o no hubiesen permanecido en sus puestos de trabajo; sin embargo, las interrupciones que obedezcan a causa de fuerza mayor, sin exceder de treinta minutos durante la jornada, no serán computables para la retribución.

Art. 114. Se entiende por eficiencia correcta en el trabajo determinante de la percepción salarial en su integridad la que exige del trabajador la saturación de su jornada en el puesto o puestos correspondientes, así como la calidad y rendimientos previstos para el servicio prestado, medido en las unidades convenidas al efecto. Si no hubiese acuerdo respecto de las unidades de medida a aplicar, registrarán las establecidas por el Servicio de Productividad del Ministerio de Industria.

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

Art. 115. Los Vigilantes concertarán con sus Empresas las bonificaciones o incentivos a establecer. Si no se produjese acuerdo sobre esta materia, aquella bonificación o incentivo en ningún

momento podrá ser inferior al promedio del ingreso obtenido por los Picadores de la Empresa o del grupo, según el sistema que venga rigiendo si se tratase de Vigilantes del interior o del promedio del personal a sus órdenes remunerado con incentivo, si se tratase de los demás Vigilantes, pero descontando siempre, respecto de los Vigilantes del interior, la percepción básica mínima del Picador, y a los restantes Vigilantes, la percepción básica promedio de los trabajadores remunerados con incentivo que tuviesen a sus órdenes.

En las cuencas de Ciudad Real, Córdoba y Sevilla, la garantía del promedio de los Vigilantes de interior será la correspondiente al personal de arranque.

En cuanto a los Artilleros y Posteadores, en defecto del régimen concertado con sus Empresas sobre establecimiento de bonificaciones e incentivos, se estará como ingreso garantizado al que corresponda al ingreso promedio de los Picadores del grupo o Empresa, según el sistema que viniese aplicándose.

Art. 116. De igual modo al establecido en el artículo anterior se regula el ingreso garantizado de los Mineros de primera, pero como sistema supletorio para aquellos casos en que estos especialistas no trabajen a destajo o exista la imposibilidad práctica de que lo hagan bajo tal sistema.

Los Ayudantes de artillero tienen derecho a percibir una bonificación equivalente al 80 por 100 de la que perciben los Artilleros a quienes ayudan.

Art. 117. Los Ingenieros técnicos concertarán con sus Empresas su retribución. De no existir acuerdo sobre la materia, tal retribución no podrá ser inferior en cuantía a las percepciones básicas mínimas del personal a sus inmediatas órdenes, incrementada con la diferencia entre la percepción básica mínima de dicho personal y la señalada para la categoría de Ingeniero técnico auxiliar.

Art. 118. Cualquier divergencia entre Empresas y trabajadores en relación con la aplicación de las tarifas de incentivo se someterá al Jurado de Empresa o, en su defecto, al Organismo sindical correspondiente, aplicándose las normas de procedimiento previstas en el artículo 110.

Art. 119. No se confiere en ningún caso por un cambio de destino la condición de destajista habitual con derecho a promedio al Ayudante minero, salvo la única excepción del Ayudante barrenista.

## CAPITULO VIII

### Seguridad e higiene

Art. 120. Las Empresas afectadas constituirán un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de acuerdo con lo que establece el Decreto 432/1971, de 11 de marzo, y demás disposiciones sobre la materia, y teniéndose en cuenta lo dispuesto en la Ley de Minas y el Reglamento de Policía Minera.

En todos los grupos mineros, y bajo la dependencia del Comité, se constituirá un Subcomité de Seguridad, compuesto por el Jefe facultativo del grupo, que ostentará la presidencia del Subcomité; el Vigilante de Seguridad, los miembros del Jurado de Empresa que trabajen en dicho grupo y el personal que, de acuerdo con el Jurado de Empresa, se nombre al efecto, seleccionando el que por su especialidad y conocimientos pudiera mejor contribuir a los fines pretendidos.

En cada grupo minero se nombrará a un encargado de seguridad y prevención de accidentes, con categoría de Vigilante de primera, que se denominará «Vigilante de seguridad» y cuya designación se realizará por selección entre el personal de vigilancia o Mineros de oficio de primera con más de diez años de antigüedad en el oficio.

El Comité propondrá a la Empresa las medidas que estime adecuadas para proteger la salud y la vida de los trabajadores, pudiendo efectuar las necesarias informaciones o investigaciones sobre los accidentes y enfermedades profesionales ocurridos en la explotación, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Minas y en el Reglamento de Policía Minera.

Art. 121. Las investigaciones a que se refiere el artículo anterior, en unión de las estadísticas de accidentes y enfermedades profesionales ocurridos en la Empresa, se enviarán a la Dirección de la Empresa, al Jurado, a la Delegación de Trabajo y a la Jefatura del Distrito Minero, a los efectos reglamentarios procedentes.

Art. 122. La prevención de accidentes y seguridad personal del trabajador, aparte de lo encomendado al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se atenderá a lo dispuesto en la legislación sobre esta materia.

Art. 123. Servicios sanitarios.—Las Empresas con un censo mínimo de veinticinco trabajadores cuyo centro de trabajo diste más de dos kilómetros de la localidad en que exista puesto sanitario atendido por un Médico, están obligadas a tener un Ayudante Técnico Sanitario, sin perjuicio de que en toda clase de centros se disponga de medios adecuados para el conveniente auxilio de los heridos y del transporte de éstos en condiciones apropiadas hasta el lugar donde hayan de recibir asistencia.

Las Empresas cuyo número de trabajadores esté comprendido entre los 150 y 500 tendrán un Ayudante Técnico Sanitario en el relevo más numeroso.

Si el número de trabajadores estuviese comprendido entre 500 y 700 habrá un Ayudante Técnico Sanitario en los dos relevos más numerosos.

Si el número de trabajadores pasa de 750 habrá un Ayudante Técnico Sanitario en cada relevo, siempre y cuando tenga como mínimo 50 trabajadores.

Cuando se trate de Empresas con agrupaciones, grupos, secciones o minas diversas, habrán de organizar sus servicios sanitarios disponiendo de botiquines en lugares estratégicos que atiendan a distintas minas.

La distancia máxima de los botiquines a la boca principal de cada sección o de mina no excederá de dos kilómetros, y el número de Ayudantes Técnicos Sanitarios será el que corresponda al de obreros que atiendan a dicha sección.

La distancia del botiquín a las bocaminas principales se contará por carreteras, caminos o ferrocarril que permita el rápido auxilio y atención a los trabajadores heridos.

Art. 124. Las Empresas con menos de 25 trabajadores habrán de agruparse a los efectos de tener botiquín y Ayudante Técnico Sanitario común, siempre que ello sea posible por razón de la distancia a la localidad donde pueda prestarse la asistencia.

Art. 125. Comunicación con puestos de socorro.—Todas las Empresas están obligadas a tener servicio de comunicación telefónica desde el centro de trabajo con el botiquín o puesto asistencial sanitario correspondiente.

## CAPITULO IX

### Otras disposiciones

Art. 126. Reglamento de Régimen Interior.—Las Empresas de más de 50 trabajadores confeccionarán en el plazo de tres meses, a contar desde la fecha de la publicación de la presente Ordenanza, un nuevo Reglamento de Régimen Interior, en el que se recogerán las normas de aquella, adaptadas a las peculiaridades de cada explotación.

Como anexo deberán consignar los beneficios que otorguen superiores a los de esta Ordenanza y que por su carácter circunstancial o transitorio no constituyan obligación o compromiso permanente.

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

Art. 127. Antes de proceder a la elaboración del Reglamento de Régimen Interior, por la dirección de la Empresa y el Jurado deberá anunciarse este propósito en el tablón de anuncios, a fin de que el personal pueda proponer a los miembros del Jurado las iniciativas que estime convenientes respecto de las materias propias de dicho Reglamento.

El proyecto de Reglamento se remitirá a la Delegación Provincial de Trabajo para su aprobación. También se remitirá una copia al Sindicato Provincial y otra al Sindicato Nacional del Combustible.

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

Art. 128. Suministro de carbón.—Las Empresas mineras suministrarán en los lugares señalados al efecto, dentro de sus instalaciones, carbón a todo el personal en activo en el que concurra la condición de ser cabeza de familia, así como a los subsidiados, jubilados, pensionistas y accidentados por incapacidad permanente total.

Se entenderá por cabeza de familia a los efectos de este artículo a la persona que en realidad sea sostén de la misma o que tuviese tal condición al ser declarado pensionista. El caso que viva en compañía de su esposa será siempre considerado como cabeza de familia, aunque viva junto a otras personas.

Se consideran incluidos en el término de subsidiados y pensionistas a los efectos de este artículo y, por tanto, con derecho a suministro de carbón, aquellos trabajadores que perciban las prestaciones de la Seguridad Social en forma de subsidio o pensión, siempre que mantengan tal situación.

Tendrán asimismo derecho al suministro de carbón las viudas que adquieran la condición de pensionistas en razón a los servicios prestados por sus causantes.

En cuanto a los afectados por el Seguro de Desempleo por hallarse en paro parcial, manteniendo la relación laboral con la Empresa, también tendrán derecho a suministro, no teniendo en cambio tal derecho los que como consecuencia de expediente de crisis hayan quedado totalmente desvinculados de la Empresa.

Art. 129. El suministro de carbón será de 300 kilos en los meses de noviembre a marzo, ambos inclusive, y de 250 kilos en los restantes, y la clase, la establecida por la costumbre, como, por ejemplo: granza lavada u ovoides en Asturias, y borrasco en Ciudad Real y Córdoba. En estas dos últimas provincias, en tanto se mantenga el suministro a base de borrasco, estas cantidades se elevarán a 500 y 300 kilos, respectivamente, salvo que en la actualidad el suministro fuese de mayor cantidad, que habrá de mantenerse.

Aquellos trabajadores que acrediten carecer de instalaciones adecuadas para quemar carbón en su domicilio, se les abonará en compensación el importe del mismo a precio de costo.

La venta o cesión del carbón será sancionada: la primera vez con la suspensión del suministro durante tres meses; la segunda, con seis meses de suspensión, y la tercera, con pérdida indefinida del derecho al suministro. En este último caso el interesado podrá hacer uso del derecho de reclamación ante la Delegación de Trabajo.

Art. 130. Suministro de carburo.—Las Empresas están obligadas a facilitar a los trabajadores el carburo necesario hasta un máximo de 250 gramos por jornada, cuando se utilice éste como medio de alumbrado en el interior de la mina.

Art. 131. Herramientas.—Las Empresas están obligadas a facilitar a los trabajadores toda clase de herramientas que éstos precisen. La duración de las mismas será fijada por acuerdo entre la dirección de la Empresa y el Jurado o, en su defecto, por la Comisión de Enlaces Sindicales. Esta norma no se aplica cuando los trabajadores conviniesen con las Empresas utilizar herramientas propias, mediante la correspondiente compensación económica.

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

Art. 132. Enfermedades.—Todo trabajador que contraiga enfermedad no profesional tendrá reservado empleo de su categoría en la Empresa, mientras se halle en situación de incapacidad laboral transitoria, cualquiera que sea el tiempo que haya de estar en tratamiento médico.

Si el trabajador pasase a situación de invalidez provisional o fuese declarado pensionista de su mutualidad laboral tendrá reservado en la Empresa empleo de su categoría, que podrá ocupar al ser dado de alta y declarado recuperado por el Tribunal Médico o Comisión Técnica Calificadora. Para ello deberá solicitar la reincorporación dentro del plazo de un mes, a partir de la fecha de alta, quedando la Empresa obligada a dar la ocupación efectiva en su categoría tan pronto como sea presentada el alta.

Art. 133. Los enfermos aquejados de enfermedades profesionales que viniesen disfrutando pensión del Seguro de Enfermedades Profesionales, así como los que por accidente laboral percibiesen pensión, tendrán también derecho a reincorporarse a la Empresa en empleo de su categoría si son declarados de nuevo aptos para su trabajo habitual, según las propias normas del artículo anterior, quedando la Empresa obligada a dar ocupación al trabajador dentro de los ocho días siguientes a la fecha de la solicitud.

Art. 134. Reconocimiento médico.—Las Empresas están obligadas a someter a sus trabajadores a los reconocimientos médicos que señalen los órganos competentes del Seguro de Enfermedades Profesionales, siendo los gastos ocasionados por la práctica de estos reconocimientos por cuenta de aquella, procurando que se lleven a efecto con el menor quebranto para sus intereses y los de la producción.

Los reconocimientos médicos de enfermedades, que se practiquen por los Organismos competentes, a instancia o interés particular del trabajador, serán de cuenta exclusiva de él, ahora bien, si este primitivo reconocimiento diera lugar a otros

posteriores, los salarios que debieron ser devengados serán de cuenta de la Empresa.

Todas las Empresas afectadas por la presente Ordenanza están obligadas a determinar el grupo sanguíneo de cada uno de sus productores, el cual deberá figurar en su ficha respectiva.

Art. 135. Las Empresas tendrán derecho a practicar el oportuno reconocimiento médico del personal que se reintegre al trabajo después de una ausencia superior a cinco días, siempre que dicha ausencia no haya sido motivada por vacaciones, accidente de trabajo o enfermedad, licencia o permiso reglamentario.

No obstante, la Empresa tendrá siempre este derecho cuando durante la ausencia hubiera sufrido el trabajador algún accidente fuera del servicio, así como cualquier otra circunstancia semejante o análoga, limitándose este reconocimiento a las circunstancias que pudieran derivarse del accidente sufrido.

Art. 136. Prendas de trabajo.—Con independencia del vestuario que imponen las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, las Empresas mineras facilitarán a su personal, las prendas de vestir que a continuación se indican, con la duración que se señala:

- a) Personal sanitario: Una bata por tiempo indefinido.
- b) Dependientes de economía: Una bata por tiempo indefinido.
- c) Guardas jurados: Uniforme completo de invierno, abrigo de paño y gorra cada dos años; uniforme completo de verano, con gorra, cada dos años; botas de vestir, con un año de duración; impermeable y botas de agua por tiempo indefinido; a los Peones guardas se les facilitarán las prendas anteriores pero sin los distintivos de los Guardas jurados.
- d) Ordenanzas: Uniforme de paño al año.
- e) Botones: Uniforme de paño al año.
- f) Chófer de turismo: Mono de algodón, uniforme de paño, gorra y gabardina por tiempo indefinido.
- g) Chófer de ómnibus y camiones: Mono de algodón, chaqueta de cuero o gabardina por tiempo indefinido.
- h) A los menores de veintiún años, de acuerdo con las disposiciones vigentes, un mono azul al año.
- i) Soldadores y sopleteros: Peto de cuero cada seis meses y guantes de cuero cada tres.
- j) Lampistería: Un mono de material inatacable por el ácido sulfúrico al año.
- k) Reparación de vagones: Un peto de cuero al año.
- l) Aserradores y Cuadrero herrador: Un peto de cuero al año.
- m) Maquinistas y fogoneros de ferrocarril minero de vía ancha o estrecha y Engrasador de vagones: Un mono azul al año.
- n) Mujeres de limpieza: Una bata de duración indefinida.

En las Empresas donde las prendas de trabajo enumeradas tuvieran señalada una duración superior a la establecida en este artículo, continuará prevaleciendo la norma anterior más beneficiosa.

Las Empresas tendrán además los correspondientes equipos de ropa para facilitar a los trabajadores del interior que eventualmente hayan de prestar servicio en el exterior, siempre que no hubieran sido avisados con antelación suficiente y las circunstancias climatológicas así lo exijan.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1.ª No se aplicará lo establecido en el artículo 105 de la presente Ordenanza a los trabajadores de las Empresas que tengan a todo su personal con salarios de calificación en virtud de sistema de racionalización del trabajo, implantado en estricto cumplimiento del artículo 119 de la Ordenanza anterior de 18 de mayo de 1964.

2.ª La promulgación de la Ordenanza no es de suyo causa de revisión de las tarifas de destajo ni de cualesquiera otros incentivos existentes, siempre que a rendimiento normal el trabajador obtenga la percepción básica mínima más su 25 por 100.

3.ª Los trabajadores empleados en la fabricación de aglomerados de carbón, que directamente manipulen brea, siendo estos en todo caso los que ostenten las categorías profesionales de molinero, dosificador, mezclador o fabricante y los cargadores y descargadores de brea, percibirán un plus del 15 por 100 sobre la percepción básica mínima que a su categoría profesional corresponda. El tovero solamente en el caso de que manipule dicho producto. Para los peones de limpieza de aglomerados y los empaquetadores de briquetas este plus será sólo de un 10 por 100.

Los trabajadores que presten su servicio en puestos de trabajo situados en los recintos de fabricación en los que exista ambiente nocivo por polvo o emanaciones perjudiciales para la salud, siempre que excedan de los niveles de tolerancia admisibles, percibirán mientras continúen dichas circunstancias, un plus del 10 por 100, calculado sobre la percepción básica mínima de la categoría que se ostente. Este suplemento circunstancial se podrá percibir además del plus de manipulación de brea.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1.ª Se establece un plus de Ordenanza de las cuantías que se fijan en el anexo I y con el carácter señalado en la norma transitoria 2.ª, y que sólo se devengará por día efectivo de trabajo y en vacaciones, no computándose a ningún otro efecto, tales como para la garantía mínima del ingreso de los destajistas o para el cálculo de las horas extraordinarias.

2.ª Las condiciones económicas de la presente Ordenanza son absorbibles en cómputo anual con los ingresos que por cualquier concepto viniesen obteniendo los trabajadores.

Esto no obstante, no son absorbibles el plus de Ordenanza de la norma anterior y las diferencias por aumentos periódicos por años de servicio que se establecen en el artículo 101, en relación con las cuantías señaladas en el artículo 114 de la Ordenanza de Trabajo en la Industria Hullera, de 18 de mayo de 1964.

Los devengos no absorbibles a que se refiere el párrafo anterior son compensables con los aumentos posteriores a 1 de enero de 1973 que se establezcan en virtud de nuevo Convenio Colectivo Sindical o por concesión voluntaria de las Empresas.

3.ª Las categorías de Vigilantes de tercera de Interior y Exterior se considerarán con carácter personal a extinguir y tendrán las siguientes retribuciones:

	Retribución básica mínima mensual	Plus ordenanza día trabajo
Interior:		
Titulado .....	9.015	29
No titulado .....	8.840	28
Exterior:		
Titulado .....	5.931	19
No titulado .....	5.785	19

CLAUSULA DEROGATORIA

Quedan derogadas la Ordenanza para la Industria Hullera de 18 de mayo de 1964 y las Ordenes de 21 de agosto de 1964 y de 30 de abril de 1965 que adaptaron dicha Ordenanza a las Empresas mineras de Antracitas y Lignitos y a las de Fabricación de Aglomerados de Carbón y a cuantas disposiciones posteriores las interpretan o aclaran.

ANEXO I

Tabla salarial de percepciones básicas mínimas y plus de ordenanza para las distintas categorías y especialidades profesionales

INTERIOR

	Percepción básica mínima mensual	Plus ordenanza día trabajo
Grupo 1. Personal técnico titulado		
Categoría 1.ª		
Ingeniero Superior .....	12.135	39
Categoría 2.ª		
Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito, Jefe. ....	11.205	36

	Percepción básica mínima mensual	Plus ordenanza día trabajo
<b>Categoría 3.<sup>a</sup></b>		
Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito, Sub- jefe .....	10.635	34
<b>Categoría 4.<sup>a</sup></b>		
Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito, Auxi- liar .....	10.285	33
<b>Categoría 5.<sup>a</sup></b>		
Vigilante de primera .....	9.755	31
<b>Categoría 6.<sup>a</sup></b>		
Vigilante de segunda .....	9.395	30
<b>Grupo II. Personal técnico no titulado</b>		
<b>Categoría 1.<sup>a</sup></b>		
Vigilante de primera .....	9.610	30
<b>Categoría 2.<sup>a</sup></b>		
Vigilante de segunda .....	9.240	29
Monitor de primera .....	9.240	29
<b>Categoría 3.<sup>a</sup></b>		
Monitor de segunda .....	8.733	28
Oficial Técnico de organización de servicios .....	8.733	28
<b>Categoría 4.<sup>a</sup></b>		
Auxiliar Técnico de organización de ser- vicios .....	8.333	27

	Percepción básica mínima día trabajo	Plus ordenanza día trabajo
<b>Grupo III. Personal obrero</b>		
<b>Categoría 1.<sup>a</sup></b>		
Minero de primera .....	383	31
Posteador .....	363	31
Barrenista .....	374	30
Artillero .....	368	29
Maquinista de arranque .....	374	30
Picador .....	365	29
Entibador .....	365	29
Oficial Electromecánico de primera .....	367	29
Caminero .....	358	29
Maquinista de tracción .....	358	29
Caballista .....	358	29
Tubero de primera .....	349	28
Oficial de oficio de primera .....	364	29
<b>Categoría 2.<sup>a</sup></b>		
Oficial de oficio de segunda .....	357	29
Tubero de segunda .....	339	27
Oficial Electromecánico de segunda .....	357	29
Maquinista de balanza o plano inclinado ...	344	28
Embarcador señalista .....	344	28
Ayudante de barrenista .....	348	28
Ayudante de artillero .....	348	28
<b>Categoría 3.<sup>a</sup></b>		
Ayudante minero .....	346	28
Ayudante de oficio electromecánico .....	340	27
<b>Categoría 4.<sup>a</sup></b>		
Bombero .....	343	27
Embarcador .....	339	27
Frenero o Enganchador .....	335	27
Frenista de balanza o plano inclinado .....	339	27
Compresorista .....	343	27
<b>Categoría 5.<sup>a</sup></b>		
Aprendiz .....	316	25

<b>EXTERIOR</b>		
	Percepción básica mínima mensual	Plus ordenanza día trabajo
<b>Grupo IV. Personal técnico titulado</b>		
<b>Categoría 1.<sup>a</sup></b>		
Ingeniero Superior y Licenciado .....	9.171	29
<b>Categoría 2.<sup>a</sup></b>		
Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito, Jefe.	8.331	26
<b>Categoría 3.<sup>a</sup></b>		
Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito, Sub- Jefe .....	7.821	25
<b>Categoría 4.<sup>a</sup></b>		
Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito, Auxi- liar .....	7.501	24
Ayudante Técnico Sanitario .....	6.901	22
Maestro de primera enseñanza .....	6.901	22
Graduado Social .....	6.901	22
<b>Categoría 5.<sup>a</sup></b>		
Vigilante de primera .....	6.591	21
Maestro Industrial .....	6.591	21
<b>Categoría 6.<sup>a</sup></b>		
Vigilante de segunda .....	6.351	20
<b>Grupo V. Personal técnico no titulado</b>		
<b>Categoría 1.<sup>a</sup></b>		
Jefe de Servicio .....	7.205	23
<b>Categoría 2.<sup>a</sup></b>		
Maestro de Taller .....	6.955	22
<b>Categoría 3.<sup>a</sup></b>		
Vigilante de primera .....	6.455	21
Encargado de Servicio .....	6.955	22
<b>Categoría 4.<sup>a</sup></b>		
Vigilante de segunda .....	6.285	20
Monitor de primera .....	6.285	20
Oficial Técnico de organización de servicios.	6.285	20
<b>Categoría 5.<sup>a</sup></b>		
Monitor de segunda .....	5.785	19
Auxiliar Técnico de organización de ser- vicios .....	5.785	19
<b>Grupo VI. Personal obrero</b>		
A) Profesionales de oficios varios:		
Mecánica, Electricidad, Construcción, etc.:		
Categoría especial:		
Jefe de equipo .....	260	21
<b>Categoría 1.<sup>a</sup></b>		
Oficial de primera .....	254	20
<b>Categoría 2.<sup>a</sup></b>		
Oficial de segunda .....	249	20
<b>Categoría 3.<sup>a</sup></b>		
Ayudante .....	232	19
<b>Categoría 4.<sup>a</sup></b>		
Aprendiz .....	180	15

	Percepción básica mínima día trabajo	Plus ordenanza día trabajo
B) Profesionales de oficios propios de minas:		
Categoría 1. <sup>a</sup>		
Lampistero de primera .....	234	20
Lavador de primera .....	249	20
Caminero .....	249	20
Cuadrero Herrador .....	245	20
Maquinista de ferrocarril .....	254	20
Categoría 2. <sup>a</sup>		
Lampistero de segunda .....	245	20
Lavador de segunda .....	236	19
Aserrador de sierra circular o disco .....	249	20
Cablista .....	249	20
Cabeceador de madera .....	249	20
Comportero señalista .....	236	19
Fogonero de caldera fija .....	245	20
Maquinista de plano o balanza con motor ...	236	19
Maquinista de tracción de grúa o pala car- gadora .....	236	19
Fogonero de ferrocarril .....	250	20
Conductor de tren .....	250	20
Categoría 3. <sup>a</sup>		
Peones especialistas:		
Arriero .....	234	19
Basculador de accionamiento mecánico .....	234	19
Bombero .....	234	19
Boyero .....	234	19
Caballista .....	234	19
Carretero .....	234	19
Comportero .....	234	19
Cuadrero no Herrador .....	234	19
Encendedor .....	234	19
Engrasador .....	234	19
Frenista de plano o balanza automática .....	234	19
Guardacambios .....	234	19
Guardafrenos de ferrocarril de cualquier ancho de vía .....	234	19
Compresorista .....	234	19
Medidor de madera .....	234	19
Motorista de cinta mecánica .....	234	19
Mozo de almacén y economato .....	234	19
Peón caminero .....	234	19
Pesador de báscula .....	234	19
Señalista de ferrocarril .....	234	19
Bolindrero .....	234	19
Guarda Peón .....	234	19
C) Personal de aglomerados:		
Profesionales de oficios varios:		
Categoría 1. <sup>a</sup>		
Oficial de primera .....	254	20
Controlador de horno u Hornero (cuando el tonelaje cocido o secado sea superior a 150 toneladas) en jornada normal .....	254	20
Dosificador .....	254	20
Mezclador o fabricante .....	254	20
Expendedor .....	254	20
Maquinista prensador .....	254	20
Categoría 2. <sup>a</sup>		
Oficial de segunda .....	249	20
Controlador de horno u Hornero (cuando el cocido o secado sea inferior a 150 tone- ladas) en jornada normal .....	249	20
Peones especialistas:		
Categoría única:		
Empaquetador de brinquetas .....	234	19
Encargado de motor .....	234	19
Molinero de brea .....	234	19
Mozo de despacho .....	234	19
Tolvero .....	234	19
Tomador de muestras .....	234	19

	Percepción básica mínima día trabajo	Plus ordenanza día trabajo
D) Personal de hornos de cok:		
Peones especialistas de primera:		
Benzolero .....	235	19
Gasista .....	235	19
Maquinista de deshornadora .....	235	19
Maquinista de cargadora de hornos .....	235	19
Maquinista de caldera fija .....	235	19
Maquinista de criba cargadora .....	235	19
Maquinista de extractora de gases .....	235	19
Maquinista de molino y clasificación de cok.	235	19
Maquinista de guía-coque .....	235	19
Sulfatador .....	235	19
Peones especialistas de segunda:		
Ayudante de deshornadora .....	234	19
Ayudante de cargadora de hornos .....	234	19
Ayudante de cribadora cargadora .....	234	19
Ayudante de guía-coque .....	234	19
Ayudante de manutención de carbón .....	234	19
Ayudante de molino y clasificación de co- que .....	234	19
Peones especialistas de tercera:		
Brochador .....	230	18
Peón .....	230	18
Manguero .....	230	18
Barrilote .....	230	18
<i>Grupo VII. Peones</i>		
Categoría 1. <sup>a</sup>		
Peón .....	230	18
Categoría 2. <sup>a</sup>		
Mujeres de limpieza .....	230	18
Categoría 3. <sup>a</sup>		
Pinche de 16 y 17 años .....	210	17
Categoría 4. <sup>a</sup>		
Pinche de 14 y 15 años .....	200	16
	Percepción básica mínima mensual	Plus ordenanza. día trabajo
<i>Grupo VIII. Personal de administración y de economato</i>		
Categoría 1. <sup>a</sup>		
Jefe de primera .....	7.990	26
Analista de proceso de datos .....	7.990	26
Categoría 2. <sup>a</sup>		
Jefe de segunda .....	7.320	23
Programador de informática .....	7.320	23
Jefe de despacho de economato de primera categoría .....	7.320	23
Categoría 3. <sup>a</sup>		
Oficial de primera .....	6.990	22
Taquimecanógrafo .....	6.990	22
Traductor .....	6.990	22
Jefe de despacho de economato de segun- da categoría .....	6.990	22
Operador de informática .....	6.990	22
Categoría 4. <sup>a</sup>		
Oficial de segunda .....	6.650	21
Perforista de informática .....	6.650	21
Categoría 5. <sup>a</sup>		
Auxiliar Administrativo .....	6.150	20

	Percepción básica mínima mensual	Plus ordenanza día trabajo
<i>Grupo IX. Personal de servicios auxiliares</i>		
A) Personal de custodia y vigilancia:		
Categoría 1. <sup>a</sup>		
Jefe de Guarda Jurado .....	6.200	19
Categoría 2. <sup>a</sup>		
Subjefe de Guarda Jurado .....	5.865	19
Categoría 3. <sup>a</sup>		
Guarda Jurado .....	5.765	18
B) Personal de despacho de economato:		
Categoría 1. <sup>a</sup>		
Dependiente .....	6.372	20
Categoría 2. <sup>a</sup>		
Aspirante .....	5.470	18
C) Personal de servicios varios:		
Categoría 1. <sup>a</sup>		
Maquinista de extracción .....	7.141	23
Conductores de ómnibus y camiones de más de 5 toneladas, con carnet de primera espe- cial .....	6.646	21
Categoría 2. <sup>a</sup>		
Conductores de turismo y de camiones de hasta 5 toneladas .....	6.376	20
Categoría 3. <sup>a</sup>		
Pesador de báscula .....	5.876	19
Almacenero .....	5.718	18
Etiquetero .....	5.876	19
Categoría 4. <sup>a</sup>		
Conserje .....	5.718	18
Apuntador de madera .....	5.718	18
Categoría 5. <sup>a</sup>		
Ordenanza .....	5.628	18
Enfermero .....	5.628	18
Telefonista .....	5.560	18
Categoría 6. <sup>a</sup>		
Portero .....	5.480	18
Guardabarrera .....	5.460	17
Categoría 7. <sup>a</sup>		
Botones y Recaderos .....	4.900	15

## NOMENCLATOR

## A

- Ajustador.**—Ver Oficial y Ayudante de profesionales de oficio.
- Albañil.**—Ver Oficial y Ayudante de profesionales de oficio.
- Almacenero.**—Despacha los pedidos en los almacenes. Recibe las mercancías, las distribuye y toma nota de las necesidades y movimiento de cada jornada, mediante el parte diario de entradas y salidas.
- Analista de informática.**—Los que se hallen en posesión de los conocimientos teórico-prácticos necesarios para diseñar la estructura que debe tener una determinada aplicación dentro del ordenador, a la vez que preparar los organigramas de las rutinas que comprenda dicha aplicación, de forma tal, que puedan ser directamente interpretadas por un Programador de aplicaciones. Deberá dominar los lenguajes del ordenador.
- Aprendiz minero.**—Debe tener dieciséis años cumplidos y no llegar a los dieciocho. Realiza prácticas mineras en el interior y se adiestra en los distintos oficios mineros. Alterna

estas labores con enseñanzas teórico-prácticas que recibe en el exterior, conforme a lo establecido en la legislación vigente.

**Apuntador de madera.**—Comprueba la exactitud de los datos que le facilitan los Medidores de madera y anota cuidadosamente cada una de las mediciones. Podrá realizar simultáneamente funciones de Medidor.

**Artillero.**—Tiene por cometido cargar y dar fuego de manera continua a los barrenos. Debe tener amplios conocimientos sobre el manejo de explosivos y reconocimiento de gas, así como de los peligros inherentes a esta clase de trabajo. Debe superar el examen y estar en posesión de la cartilla expedida por la Sección de Minas de la correspondiente Delegación del Ministerio de Industria.

**Arriero.**—Realiza el transporte de maderas u otros materiales a los distintos servicios de la mina, al lomo de caballerías, cuyo cuidado se le confía.

**Aserrador de sierra circular o disco.**—Prepara la madera de la mina con sierra de disco o de cinta. Tiene a su cargo sierras de cinta o se ocupa del afilado y soldadura de las mismas.

**Aspirante de economato.**—Se inicia en las labores de despacho. Debe tener menos de veinte años de edad; pasa a Dependiente a los tres años de servicios.

**Auxiliar administrativo.**—Dentro de la Administración de la Empresa se dedica a operaciones secundarias. Debe poseer conocimientos elementales de contabilidad. Ayuda a la confección y desarrollo de nóminas. Irá ejercitándose en el manejo de las máquinas de escribir y calcular.

**Ayudante de artillero.**—Auxilia en todo su cometido al Artillero y debe superar el examen y estar en posesión de la correspondiente cartilla expedida por la Sección de Minas de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria.

**Ayudante de barrenista.**—Auxilia en todo su cometido al Barrenista.

**Ayudante de cargadora de horno.**—Ayuda al Maquinista en su función.

**Ayudante de criba cargadora de coque.**—Ayuda al Maquinista en su cometido.

**Ayudante de deshornadora.**—Ayuda al Maquinista en su cometido.

**Ayudante de quita-coque.**—Ayuda al Maquinista en su trabajo.

**Ayudante de lampistero y lavador.**—Auxilia en su cometido a Lampisteros y Lavadores.

**Ayudante de manutención de carbón.**—Ayuda a los Peones especialistas de manutención en su trabajo.

**Ayudante minero.**—Auxilia a cualquiera de los Mineros del interior. Se le puede destinar indistintamente a todos y cada uno de los trabajos de ayuda a los diversos oficios. Pondrá también su práctica, aptitud y conocimientos para su ulterior formación profesional. Se incluyen también en esta categoría los que, sin realizar labores específicas de Caballistas, transportan escombros con ayuda de una caballería y los antiguos Vagoneros que realizan labores de carga y descarga de escombros y carbón en guías, transversales, transportes y basculado de vagones.

**Ayudante de molino y clasificación de coque.**—Ayuda al Maquinista en su trabajo.

**Ayudante profesional de oficio.**—Debe ser mayor de dieciocho años de edad y ayudar en su trabajo a los profesionales de oficio.

**Ayudante Técnico Sanitario.**—Debe hallarse en posesión del correspondiente título oficial, prestar servicio diario, normal y regular en la Empresa en trabajos de su profesión.

## B

**Barrenista.**—Realiza todos y cada uno de los trabajos de avance y entibación de guías, transversales y niveles los de profundización de pozos, bien a mano o con martillo perforador, y ejecuta los trabajos de paso de fallas y esterilidades en explotaciones. Maneja la máquina cargadora. Debe estar en condiciones de dirigir los trabajos de manejo y uso de explosivos y pega de barrenos, previo reconocimiento de gas, para aumentar su eficacia y prevenir accidentes. No está obligado a dar fuego, salvo que las circunstancias lo requieran o venga establecido por la costumbre, siempre que hubiera sido previamente adiestrado y haya superado el correspondiente examen en la Sección de Minas de la Delegación de Industria.

**Barrilete.**—Tiene a su cargo la maniobra y conservación de tubos, montentes, válvulas, pulverizadores y barriletes.

**Basculador de accionamiento mecánico.**—Se encarga del basculado mecánico de vagones y del cuidado, limpieza y engrasado de los mismos y de los mecanismos del basculador.



**Benzolero.**—Tiene a su cargo el taller de benzol, realizando las labores necesarias para la buena marcha del mismo, de acuerdo con las instrucciones que reciba.

**Bolindrero de ferrocarril.**—Se encarga del funcionamiento, engrase y limpieza de los cabrestantes de eje vertical que sirven para la maniobra de vagones en los ramales y apartaderos de ferrocarril minero y realiza pequeñas reparaciones en los mismos.

**Bombero.**—Mayor de dieciocho años. Tiene a su cargo el cuidado de las bombas, bien sean éstas una o varias.

**Bombero de minas.**—Es el encargado y responsable del buen funcionamiento de las bombas de desagüe general.

**Botones.**—Mayores de catorce años y menores de dieciocho. Se encarga de transmitir cuantos mensajes, recados o misiones se le confían tanto en el interior como en el exterior de las oficinas de la Empresa. También podrá encomendársele trabajos administrativos sencillos.

**Boyero y Caballista de exterior.**—Se ocupa del transporte del carbón, escombros y madera, etc. Tiene también la obligación de dar un trato adecuado al ganado a su cargo.

**Brochador.**—Se ocupa de la eliminación de la salida de gases por las puertas empleando los medios adecuados.

### C

**Caballista de interior.**—Es el encargado del transporte del carbón, escombros y otros materiales. Carga el carbón en pozos, pocillos o coladeros. Forma los trenes y los conduce hasta los ensanches o al exterior. Tiene la obligación de dar un trato adecuado al ganado que se le confía.

**Cabeceador de madera.**—El que pone en marcha, para y se ocupa del entretenimiento de la máquina con la que efectúa el cabeceado y apunteado de apeas para el sostenimiento en explotaciones mineras. Se incluye también el que realiza el cabeceo y punteo en el exterior utilizando hacha.

**Cablista.**—El que posee los conocimientos necesarios para el trenzado y empalme de toda clase de cables.

**Caldedero.**—Ver Oficial y Ayudante de profesionales de oficio.

**Caminero.**—Realiza y dirige las obras de colocación de vías generales en instalación de cambios, con arreglo a planos que debe saber interpretar, de forma que las vías reúnan las máximas condiciones de seguridad para que el tráfico de vagones y locomotoras se realice con normalidad y eficacia. Se clasificará de interior o exterior según en qué lugar realice sus funciones.

**Cantero.**—Ver Oficial y Ayudante de profesionales de oficio.

**Carpintero.**—Ver Oficial y Ayudante de profesionales de oficio.

**Carretero.**—Se dedica al transporte de materiales de toda clase con carro. Debe tener el mayor cuidado con el ganado a su cargo.

**Comportero.**—Realiza trabajos de embarque y desembarque en las jaulas de los pozos. Debe conocer las señales convenidas en las maniobras de las minas.

**Comportero señalista.**—Se dedica a embarcar y desembarcar personal y materiales de las jaulas de los pozos. Se encarga del cuadro de señales, así como de la transmisión y recepción de éstas. Es responsable de las maniobras a él encomendadas.

**Compresorista.**—Se encarga de la puesta en marcha, engrase, limpieza y vigilancia de la máquina a su cargo. Efectúa el recambio de válvulas y empaquetaduras, tensión de correas, etcétera. Ayuda al personal especializado en los trabajos de reparación general. Se clasifican de interior o exterior, según el lugar donde prestan sus servicios.

**Conductor de ómnibus y camiones.**—Se hallará en posesión del correspondiente carnet de conducir de primera especial y tendrá los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para conducir ómnibus y camiones de cualquier índole que se le encomienden. Cuida de la conservación del vehículo y repara pequeñas averías en ruta y en garaje.

**Conductor de turismo y camiones de menos de cinco toneladas.**—Se hallará en posesión del correspondiente carnet de conducir y tendrá los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para conducir esta clase de vehículos. Se comprenden los de camiones de hasta cinco toneladas. Cuida de la conservación del vehículo y repara pequeñas averías.

**Conductor de tren.**—Tiene a su cargo la vigilancia de los trenes, ejerciendo la máxima autoridad en los mismos, así como de la conducción.

**Conserje.**—Cuida de la distribución del trabajo y vigilancia de las distintas dependencias, de su ornato y aseo. Está al frente de los Ordenanzas y Porteros de todos los servicios.

**Controlador de horno u Hornero.**—Es el obrero encargado del secado y mezcla de carbón, así como de la cocción en el horno de la mezcla para obtener los productos aglomerados.

**Cuadrero herrador.**—Se encarga del cuidado del ganado, atalajes y demás efectos propios de la cuadra; herraje y curación de las heridas y enfermedades del ganado. A este respecto seguirá las instrucciones del Veterinario.

**Cuadrero no herrador.**—Ayuda al Cuadrero herrador y está encargado del ganado, atalajes y demás efectos propios de la cuadra. Mientras realiza su trabajo en el interior de la mina, tendrá su equiparación correspondiente.

### D

**Dependiente de Economato.**—Despacha de manera permanente los artículos del Economato y prepara los mismos para su entrega al público.

**Dosificador, Mezclador y Fabricante.**—Es el obrero responsable de la mezcla en la fabricación de aglomerados.

### E

**Electricista.**—Ver Oficial y Ayudante de profesionales de oficio.

**Electromecánico de primera del interior.**—Poseyendo los conocimientos de electricidad y mecánica y convenientemente instruido, se ocupa del control, montaje, entretenimiento y utilización de los útiles eléctricos y mecánicos de la maquinaria.

**Electromecánico de segunda del interior.**—Con conocimientos más elementales que el Electromecánico de primera, se ocupa del engrase, puesta en marcha, desplazamiento y vigilancia del funcionamiento de los distintos aspectos eléctricos y mecánicos, así como de su entretenimiento y control.

**Embarcador.**—Se dedica a embarcar y desembarcar el personal y material de las jaulas de los pozos. Debe tener conocimiento de las señales convenidas para estas maniobras.

**Embarcador señalista.**—Realiza las labores propias del Embarcador, instalaciones mecanizadas o no. Está encargado del cuadro de señales y de la transmisión de las mismas. Es responsable de estas maniobras.

**Empaquetador de briquetas.**—Es el obrero encargado de la estiba de la briqueta en vagones o plazas, cuidando que ésta sea uniforme.

**Encargado de motor.**—Es el que de manera exclusiva vigila y maneja cualquier clase de motor que se le confía.

**Encargado de servicios.**—Dirige los trabajos de un servicio determinado bajo las órdenes de los Maestros o Jefes. Puede depender directamente de los Ingenieros, Facultativos o Peritos cuando se trate de un servicio de mayor importancia que, a juicio de la Empresa, no requiera un mando de categoría superior. Es responsable de la ejecución de los trabajos y de la disciplina del personal. Facilitará partes de control correspondientes a su servicio.

**Encendedor.**—Realiza los trabajos relacionados con el encendido de las locomotoras, así como el sostenimiento del fuego en las de reserva, limpieza general de tuberías, movimientos, cajas de engrase, etc.

**Encofrador.**—Ver Oficial y Ayudante de profesionales de oficio.

**Enfermero.**—Ayuda a los Ayudantes Técnicos Sanitarios en trabajos puramente materiales.

**Enganchador.**—Ayuda a los Maquinistas de tracción en su cometido y realiza labores de enganche, frenado de trenes y otros trabajos propios de su profesión, operando también en las plantas de embarque.

**Engrasador.**—Se dedica normalmente al engrase de maquinaria, transmisiones, vagones, etc.

**Entibador.**—Efectúa el trabajo de entibación de galerías con madera, cuadros metálicos u otros sistemas que se emplean como sostenimiento. Debe saber levantar quiebras de todas clases, reconquistar minados, entibar pozos, planos, colocar cruceros o envaraladas y cuantos trabajos se refieren a la conservación de las labores mineras con eficacia y seguridad. Se asimilan a esta categoría los oficiales Albañiles que ejecutan trabajos de mampostería de toda clase de obras de fortificación de galerías, pozos y balanzas.

**Escogedora de carbón.**—Se dedica a escoger el carbón en sus lavaderos.

**Etiquetero.**—Auxilia en las oficinas de expediciones, cumplimiento y pega las etiquetas en los vagones, clasifica el material ferroviario y recepción, clasificando el material y registro en la entrada y salida de vagones.

**Expendedor.**—Es aquel trabajador que tiene la misión de despachar al cliente el aglomerado y organizar las operaciones elementales que la expendeduría exige, tales como el pesaje, cobro, anotaciones, facturas al contado, etc. Teniendo la vigilancia de los Mozos repartidores a sus órdenes.

## F

**Frenero.**—Ver Enganchador.

**Frenista de balanza o plano inclinado.**—Se le confía el manejo y conservación del frenado en las balanzas o planos automotores.

**Frenista de plano o balanzas automotoras.**—Está encargado de la conservación y maniobra de los aparatos, frenos sin motor en los planos inclinados y balanzas. Realiza las reparaciones de poca importancia. Se le clasificará de interior o exterior, según el lugar.

**Fogonero de caldera fija.**—Tiene a su cargo el cuidado y alimentación de una o varias calderas fijas. Debe tener conocimientos perfectos de los aparatos de control y seguridad.

**Fogonero de ferrocarril.**—Está a su cargo el cuidado y alimentación de las calderas de las locomotoras. Tendrá conocimiento perfecto de los aparatos de control, seguridad y señalización.

**Fontanero.**—Ver Oficial y Ayudante de profesionales de oficio.

**Fundidor.**—Ver Oficial y Ayudante de profesionales de oficio.

## G

**Gasista.**—Es el encargado de la distribución del gas y aire a los hornos y tiene encomendado la limpieza y cuidado de machos y válvulas. Debe tener conocimientos perfectos de los aparatos de control y seguridad.

**Graduado social.**—Técnico en posesión del título oficial correspondiente, que realiza funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, distribución, trabajo, descanso, economato, comedores, indumentaria, provisión y esparcimiento del personal y de las obras y actividades encaminadas a fortalecer las relaciones de hermandad y convivencia de cuantos participan en la Empresa.

**Guardabarrera.**—Tiene a su cargo la guardería de los pasos a nivel.

**Guardacambio.**—Cuida preferentemente del servicio, engrase y limpieza de las agujas.

**Guardafreno de ferrocarril o ramal minero de cualquier ancho de vía.**—Acompaña a los trenes y realiza las labores de enganche, frenado y distribución del material cargado o vacío. Maniobra las agujas que no estén servidas por Guardacambios.

**Guarda Jurado.**—Realiza las funciones de orden y vigilancia y cumple sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las Leyes que regulan el ejercicio de la misión que le está confiada. Es indispensable para ostentar esta categoría que el interesado posea autorización oficial para uso de armas. No obstante, a los actuales Guardas Jurados a quienes no se les haya exigido dicha condición se les respetará la categoría y derechos inherentes a la misma.

**Guarda Peón.**—Ejerce las funciones de guardería sin estar jurado.

## H

**Herrero.**—Ver Oficial y Ayudante de Profesionales de oficio.

## I

**Ingeniero superior de Minas.**—En posesión de título expedido por la Escuela Técnica Superior, realiza las funciones encomendadas a su profesión en servicio diario, normal y regular.

**Ingeniero técnico de Minas.**—El que, en posesión de título oficial de la rama correspondiente expedido por su Escuela Técnica, realiza las funciones propias de su profesión en servicio diario, normal y regular.

**Ingeniero Técnico Auxiliar.**—Ayuda al Ingeniero Técnico Jefe o Subjefe, pudiendo tener mando de personal y estar encargado de un servicio de una mina o grupo o sector determinado. Puede estar a las órdenes directas del Ingeniero o del Ingeniero Técnico Jefe o Subjefe. El Ingeniero Técnico Auxiliar puede cooperar en el exterior en la ejecución de todos los trabajos de topografía de un grupo o sección, proyectar otros sencillos, llevar los planos de labores e intervenir en todos los trabajos de precisión (rompimientos, nivelación, deslindes, perjuicios producidos por minados, etcétera). Puede desempeñar también su labor en otros servicios técnicos de la Empresa.

**Ingeniero Técnico Jefe.**—Con mando, en su caso, sobre los Ingenieros Técnicos Subjefes, tiene a su cargo uno o varios grupos mineros y está a las órdenes directas del Ingeniero

responsable de la explotación; en el exterior tendrá a su cargo los servicios de un grupo minero, a las inmediatas órdenes del Ingeniero correspondiente. A las órdenes de la Dirección Técnica tiene a su cargo todos los servicios topográficos de la misma, tanto del interior como del exterior (proyectos, replanteos, etc.). También podrá estar al frente de servicios de oficinas técnicas de la Empresa con uno o varios Ingenieros Técnicos Subjefes a sus órdenes.

**Ingeniero Técnico Subjefe.**—A las órdenes directas del Ingeniero o Ingeniero Técnico Jefe, tiene a su cargo un servicio de mina, sección o grupo. Manda sobre los Ingenieros Técnicos Auxiliares o directamente sobre el personal. En el exterior, a las órdenes directas del Ingeniero o del Ingeniero Técnico Jefe, ejecuta todos los trabajos de topografía de un grupo o sección. Proyecta otros trabajos, lleva los planos de labores e interviene en todos los trabajos de precisión, como rompimientos, liberaciones, deslindes, perjuicios producidos por minados, replanteo de concesiones, etc. Puede desempeñar su trabajo en otros servicios u oficinas técnicas de la Empresa.

## J

**Jefe administrativo de primera.**—Lleva la responsabilidad, inspección, revisión y dirección de una o varias secciones administrativas. Imprime unidad, distribuye y dirige el trabajo y lo ordena debidamente. Aporta su iniciativa para el buen funcionamiento de la Sección o Secciones a su cargo.

**Jefe administrativo de segunda.**—Se halla al frente de una Sección, Departamento u Oficina de Sector, Agrupación o Grupo minero. Está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a los trabajos que distribuye a los Oficiales y Auxiliares a sus órdenes.

**Jefe de Despacho de Economato de primera.**—Se halla al frente de un Economato de más de 2.000 titulares de cartillas.

**Jefe de Despacho de Economato de segunda.**—Se halla al frente de un Economato de hasta 2.000 titulares de cartillas. Si el Economato no pasa de 200 titulares de cartillas podrá estar a cargo de un Dependiente.

**Jefe de Equipo.**—Es el procedente de las categorías de Oficiales que, ejecutando trabajo manual con la máxima perfección, asume el control de un grupo de Oficiales u otros trabajadores en número no inferior a tres ni superior a ocho.

**Jefe de Guardas Jurados.**—Tiene a su cargo los servicios de vigilancia y custodia de la Empresa.

**Jefe de Servicio o Taller.**—Con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, dirige un servicio de suficiente importancia a juicio de la Dirección de la Empresa. Tiene mando directo sobre los Maestros y Encargados, y está a las órdenes de los Ingenieros Técnicos. Es responsable de los trabajos, disciplina y seguridad del personal.

## L

**Lampistero de primera.**—Deberá ser mayor de edad, poseerá los conocimientos necesarios para cumplir todas y cada una de las siguientes misiones: comprobar las condiciones de seguridad que han de reunir las lámparas, realizar la conservación, control y listado de entrega y recepción de las mismas (entrada y salida del personal), y efectuar reparaciones en toda clase de ellas, bien sean eléctricas o de gasolina. En las lampisterías que no dependan de taller o servicio determinado, cuando el número de lámparas exceda de 350, se nombrará un Encargado, que desempeñará además su labor como Lampistero.

**Lampistero de segunda.**—Sin llevar la responsabilidad de lampistería, ayuda al Lampistero de primera. Realiza la recogida de lámparas, entrega de fichas, limpieza, conservación y cargue de aquéllas. Realiza reparaciones de menor importancia. Los que manejan lámparas de gasolina habrán de ser mayores de edad.

**Lavador de primera.**—Debe estar capacitado para lavar y clasificar las diversas clases de carbón y conocer perfectamente el funcionamiento de las baterías y el manejo de los cuadros de control de los lavaderos a su cargo. Auxilia a los obreros mecánicos, electricistas y de construcción en las reparaciones y entretenimiento de las mismas.

**Lavador de segunda.**—Debe reunir las condiciones que se exigen para el lavado de una clase de carbón, asimilándose a esta categoría los Lavadores de aprovechamientos residuales.

**Licenciado.**—Se hallará en posesión de título universitario obtenido en cualquier facultad con el grado que lo habilita para ejercer una profesión propia de la misma, como

Abogado, Médico, Economista, Farmacéutico, etc., en servicio diario, normal y regular.

## M

**Maestro de enseñanza.**—En posesión del oportuno título oficial se dedica a la enseñanza.

**Maestro industrial.**—En posesión del correspondiente título desempeña las funciones de su profesión en servicio diario, normal y regular.

**Maestro de servicio o de taller.**—Tiene mando directo sobre los Encargados de servicio o sobre el personal de oficios y obrero. Está subordinado al Jefe de servicio, si lo hubiere, a los Ingenieros superiores y técnicos, cuando se trate de un servicio de mediana importancia, que a juicio de la dirección de la Empresa no requiera un Jefe de servicio. Organiza los trabajos, facilita los datos de coste de mano de obra, avances de presupuestos y especificación de materiales, dispositivos y útiles que se necesitan para la ejecución de los trabajos. Vigila las instalaciones y confecciona los oportunos partes.

**Manguero.**—Tiene a su cargo el apagado del coque.

**Maquinista de arranque.**—Con conocimientos del manejo de la máquina que se le confía se dedica a rozar, socavar los bancos de carbón y realiza operaciones auxiliares derivadas del manejo de la máquina. Efectúa la entibación necesaria en las reparaciones de menor importancia de la explotación o taller.

**Maquinista de balanza o plano inclinado.**—Encargado del manejo y conservación de la máquina que se le confía, realiza en la misma reparaciones de importancia secundaria.

**Maquinista de caldera fija.**—Tiene a su cargo el buen funcionamiento y conservación de la caldera. Debe tener conocimiento perfecto de los aparatos de control y seguridad.

**Maquinista de cargadora de horno.**—Se encarga del manejo y conservación de la máquina.

**Maquinista de criba-cargadora de coque.**—Es el encargado del manejo y conservación de la máquina; tomando nota del número de vagones y camiones cargados.

**Maquinista de deshornadora.**—Es el encargado del manejo y conservación de la máquina y realiza la limpieza de los marcos, puertas y pasillos.

**Maquinista de extracción.**—Tiene a su cargo la máquina que acciona las jaulas o «skips» de los pozos de extracción y personal. Tendrán esta categoría los Maquinistas de balanza o plano inclinado cuando se trate de pozos generales de extracción.

**Maquinista de extractora de gases.**—Tiene a su cargo el control de la extracción de gases, entrada de aire y riego de aguas al barrilete, así como la conservación de los aparatos que intervienen en dicho proceso. Debe tener conocimiento perfecto de los aparatos de control y seguridad.

**Maquinista de ferrocarril.**—Conduce las locomotoras de los ferrocarriles y ramales mineros de vía ancha y estrecha. Tendrá conocimiento de los códigos de señalización. Engrasa y limpia las máquinas y repara las pequeñas averías que en las mismas se produzcan.

**Maquinista de guía-coque.**—Tiene a su cargo el buen funcionamiento y conservación de la máquina, realizando la limpieza de puertas, marcos y pasillos.

**Maquinista de molino y clasificación de coque.**—Está encargado del funcionamiento y conservación de la instalación de molino y clasificación del coque.

**Maquinista de plano o balanza con motor.**—Se encarga del manejo, conservación, engrase y limpieza de la máquina o torno con motor en planos y balanzas.

**Maquinista prensador.**—Es el obrero que tiene a su cargo la circulación y vigilancia de la máquina de prensa, sus reparaciones y la conservación, que no exigen conocimientos prácticos.

**Maquinista de tracción del interior.**—Es el encargado del transporte del carbón, escombros y otros materiales. Carga el carbón en pozos, pocillos y coladeros. Forma los trenes y los conduce hasta los ensanches o al exterior. Tiene la obligación de dar un trato adecuado a la máquina que se le confía. Debe superar el examen y estar en posesión del correspondiente certificado de aptitud expedido por la Sección de Minas de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria.

**Maquinista de tracción, guía y máquina cargadora.**—Está capacitado para conducir el tractor, grúa o máquina cargadora. Se encarga de limpiar y engrasar las mismas. Conoce las señales del tráfico y maniobras y el funcionamiento de las máquinas. Efectúa las reparaciones más elementales que se produzcan en ruta o en trabajo y que no requieran la asistencia del personal especializado de talleres.

**Medidor de madera.**—Se encarga de la simple medición y recuento de las maderas, sin que tenga la responsabilidad de la recepción, lo cual corresponde a su superior inmediato.

**Minero de primera.**—Reúne las condiciones conjuntas que se precisan para ser Picador, Barrenista y Entibador, respectivamente.

**Moldeador** (ver Oficial y Ayudante de profesionales de oficio).

**Monitor de primera.**—Con los conocimientos exigidos a los monitores en más de una de las especialidades u oficios del interior o exterior de las minas, se dedica a la formación profesional en cualquiera de los oficios o especialidades que conoce. Será capaz de dar enseñanza teórica a los alumnos y podrá dirigir y controlar a los monitores de segunda.

**Monitor de segunda.**—Se dedica a la enseñanza práctica de una de las especialidades de los oficios del personal obrero del interior o del exterior. Destinará a los alumnos, controlando su asistencia, orden, disciplina y trabajo. Será responsable de que se respeten los modos operatorios, la aplicación de los programas de formación, las técnicas de enseñanza y del ritmo de trabajo y seguridad de los alumnos. Será capaz de hacer los análisis de trabajos de su especialidad.

**Molinerero de brea.**—Es el obrero encargado de echar la brea al molino y de la limpieza del mismo.

**Motorista de cinta mecánica.**—Se encarga del funcionamiento, engrase y limpieza de las cintas transportadoras. Regula la carga de las mismas y realiza pequeñas reparaciones.

**Mozo de almacén y economato.**—Está al servicio del almacén o del economato de una manera permanente. Recoge, transporta, clasifica y distribuye los materiales y artículos del mismo, según indicaciones de sus superiores.

**Mozo de despacho.**—Es el obrero que auxilia al expendedor en la venta de aglomerados y ordena el reparto a domicilio; sin que se le exijan las demás obligaciones específicas establecidas por aquél.

**Mujer de limpieza.**—Se dedica a la limpieza de oficinas, casas de aseo, salas de máquinas y demás dependencias; al transporte de agua de beber, cuidado de la ropa del personal y demás actividades permitidas por la legislación especial sobre trabajos de mujeres y menores.

## O

**Oficial administrativo de primera.**—Desempeña trabajos propios de servicios en sus diversas variantes y en general todos aquellos que se le encomiendan en sus respectivas secciones. En su cometido se le exige perfección y responsabilidad.

**Oficial administrativo de segunda.**—Con iniciativa y responsabilidad restringida efectúa funciones análogas a los Oficiales de primera.

**Oficial de primera de profesionales de oficio.**—Aplica sus conocimientos con la máxima perfección y rendimiento normal dentro de cada especialidad, no sólo en los trabajos generales propios del oficio respectivo, sino también en aquellos otros que dentro del mismo requieran mayor conocimiento y competencia.

**Oficial de segunda de profesionales de oficio.**—No se le exige la especialización de los Oficiales de primera. Ejecuta trabajos generales de su oficio con la debida perfección y normal rendimiento.

**Operador de Informática.**—Ha de hallarse en posesión de los conocimientos necesarios para efectuar en el ordenador electrónico toda clase de trabajos, siguiendo al efecto las instrucciones que reciba del Programador de sistemas. Ha de interpretar los lenguajes que salen por consola.

**Ordenanza.**—Hace recados, copia de documentos en prensa, recoge y distribuye la correspondencia y realiza otros trabajos elementales.

## P

**Peón.**—Es el trabajador mayor de dieciocho años que ejecuta labores para las que se requiere principalmente esfuerzo muscular y que no exigen preparación previa para realizar correctamente su labor.

**Peón caminero.**—Auxilia a los camineros en la colocación y renovación de vías y cambios y otros trabajos similares, así como los que consisten en la colocación de instalaciones de cambios o vías secundarias por las que no van a circular las locomotoras.

**Peón especialista.**—Realiza labores que requieren, además de un esfuerzo muscular, cierta práctica y aptitud, sin llegar a constituir un oficio.

**Perito.**—En posesión del correspondiente título oficial expedido por su Escuela Técnica, realiza funciones propias de su profesión en servicio diario, normal y regular.

**Perforista de Informática.**—Es el que realiza con máquinas perforadoras o verificadoras de cintas o fichas los distintos trabajos que se le encomiendan, adaptados a las diversas instrucciones que se faciliten.

**Pesador de báscula.**—Se encarga de pesar los vagones o camiones cargados para expedición o recepción, así como de las facturaciones.

**Picador.**—Realiza todas y cada una de las labores de arranque, para lo que utiliza madera o piezas metálicas. Realiza la entibación de los pozos y chimeneas, posteo de quiebras, conservación de las explotaciones, paso de fallas y esterilidades (siempre que estas últimas labores puedan hacerse con martillo picador), tira de madera, primer paleo y demás trabajos propios de su oficio. Debe tener los necesarios conocimientos respecto al manejo y uso de los explosivos y pega de barrenos, previo reconocimiento de gas. No está obligado a dar fuego salvo que las circunstancias lo requieran o venga establecido por la costumbre, siempre que hubiese sido previamente adiestrado y haya superado el preceptivo examen por la Sección de Minas de la correspondiente Delegación del Ministerio de Industria.

**Pinche.**—Mayor de catorce años y menor de dieciocho, que de acuerdo con su edad y resistencia física realiza labores auxiliares de las que ejecutan los Especialistas y Peones.

**Pintor.**—Ver Oficial y Ayudante de Profesionales de Oficio.

**Portero.**—De acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida del acceso a los servicios o locales y realiza funciones de custodia y vigilancia de los mismos.

**Posteador.**—Procede de Picadores. Se dedica de una manera permanente a los distintos trabajos de conservación de los talleres de explotación, así como a la reparación momentánea de mangueras, colocación de tuberías, tableros, etcétera. Puede sustituir al Vigilante en sus ausencias y debe mantener en todo caso la disciplina en el taller. No está obligado a dar fuego salvo que las circunstancias lo requieran o venga establecido por la costumbre, siempre que hubiese sido previamente adiestrado y haya superado el preceptivo examen en la Sección de Minas de la correspondiente Delegación del Ministerio de Industria.

**Profesor de Enseñanza General Básica.**—En posesión del oportuno título oficial se dedica a la enseñanza.

**Programador de Informática.**—Se halla en posesión de los conocimientos teórico-prácticos necesarios para realizar toda clase de programas de trabajo que pueda desarrollar un ordenador electrónico. Ha de conocer y utilizar los lenguajes usuales en ordenadores.

## S

**Señalista de ferrocarril.**—En los cruces y apartaderos de ferrocarriles mineros tiene a su cargo las agujas, recepción y transmisión de señales, avisos telefónicos y de otra índole.

**Soldador.**—Ver Oficial y Ayudante de Profesionales de Oficio.

**Subjefe de Guardas Jurados.**—Designado libremente por la Empresa, con categoría de Guarda Jurado y a las órdenes del Jefe de los Guardas Jurados.

**Sulfatador.**—Tiene a su cargo el taller de sulfato, realizando las labores necesarias para la buena marcha del mismo, de acuerdo con las instrucciones que reciba.

## T

**Taquimecanógrafo.**—Efectúa funciones de taquigrafía y mecanografía en castellano, de toda clase de actos, Juntas y reuniones, documentos y contratos, operaciones con máquinas calculadoras. Poseerá conocimientos y prácticas de los trabajos de oficina, contabilidad, confección de facturas y su registro, ficheros, redacción de correspondencia, etc.

**Telefonista.**—Tiene como única y exclusiva misión estar al cargo de una centralilla telefónica. Esta función puede ser realizada por trabajadores de ambos sexos.

**Técnico de organización de servicios de interior y exterior-Oficial.**—Afecto a servicios tales como topografía, laboratorio, oficinas, servicios técnicos, etc., tiene a su cargo trabajos de medición, cubicación, cronometraje de tiempos y análisis de trabajo, deshullamiento, avance de labores, preparación y controles de trabajo con cronometrajes de tiempo de muestras, etc., así como otros trabajos sencillos con aparato. Lleva a cabo además en el gabinete o laboratorio, ensayos, análisis elementales, dibujos de planos, croquis o esquemas, con los conocimientos necesarios de proyección y acotaciones. De las funciones enumeradas sólo realizará aquellas que se le encomienden en el Servicio a que esté adscrito.

**Tolvero.**—Es el que realiza la carga de la mezcla en la prensa a través de la tolva o mediante otro sistema o mecanismo.

**Tomador de muestras.**—Es el obrero que toma las muestras y también muele y cuartea.

**Tornero.**—Ver Oficial y Ayudante de Profesionales de Oficio.

**Traductor.**—Con la debida eficacia traduce y redacta correspondencia en idioma extranjero. Debe poseer conocimientos y práctica de la técnica de oficina, ficheros, etcétera.

**Tuberos de primera.**—Son los obreros adscritos al servicio de aire comprimido, así como instalaciones de agua, con conocimiento del material que se emplea en los mismos. Poseerán también los debidos conocimientos para las instalaciones de aire, trazado y labor de fragua, en preparación de tuberías.

**Tuberos de segunda.**—Son los obreros solamente aptos para realizar las instalaciones corrientes de aire.

## V

**Vigilante titulado.**—En posesión del título oficial expedido por la Escuela Profesional correspondiente, tiene mando directo sobre el personal obrero, distribuye y mide los trabajos, vigila la correcta ejecución de los mismos, conforme a las órdenes recibidas de sus superiores, en las debidas condiciones de seguridad y rendimiento. Efectúa labores elementales de croquis de explotación, partes de producción, trabajos sencillos de labores preadministrativas y debe conocer perfectamente el manejo de explosivos y pega de barrenos, previo reconocimiento de gas.

**Vigilante no titulado.**—Realiza analogas funciones que los titulados.

**Vigilante de exterior de primera.**—Tiene a su cargo la vigilancia de todos los servicios del exterior de un grupo minero (excepto dirección técnica de talleres), en el que trabajen más de cuarenta obreros. Se incluyen en esta categoría los Vigilantes que, sin atender a todos estos servicios, tengan a su cargo habitualmente más de sesenta obreros y todos cuantos tengan a sus órdenes directas uno o más Vigilantes.

**Vigilante de exterior de segunda.**—Tiene a su cargo la vigilancia de todos los servicios del exterior de un grupo minero de más de veinte obreros y menos de cuarenta. Se exceptúa de su labor la dirección técnica de talleres. Se incluye en esta categoría a los Vigilantes que tengan a su cargo alguno de estos servicios en los que trabajen habitualmente más de veinte obreros, sin llegar a sesenta.

**Vigilante de interior de primera.**—Tiene a su cargo la vigilancia general de las distintas clases de trabajo en la mina, tanto de arranque como de preparación, conservación, transporte, etcétera. Podrá ejercer sus funciones en una o varias secciones mineras, pisos o plantas.

**Vigilante de interior de segunda.**—Tiene a su cargo uno o dos talleres de explotación, compatibles con el normal desempeño de su función, y la preparación y conservación correspondiente de los mismos. El número de trabajadores a su cargo será siempre menor de treinta. En las explotaciones horizontales en las minas de lignito podrán tener a su cargo hasta setenta y cinco trabajadores.

Cuando el taller tenga la altura de ciento veinticinco metros o más, habrá un solo taller a cargo del Vigilante de interior de segunda.