

I. Disposiciones generales

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

ORDEN de 7 de marzo de 1961 por la que se aprueba la Reglamentación de Trabajo para la Investigación y Explotación Petrolífera en la Provincia de Sahara.

Ilustrísimo señor:

El notable incremento de la investigación petrolífera en la Provincia del Sahara Español hace necesaria la promulgación de una Reglamentación de Trabajo que regule las relaciones entre Empresas, Organismos y Asociaciones de unas y otras, dedicadas a la investigación y explotación petrolífera.

En virtud de lo expuesto, esta Presidencia del Gobierno ha tenido a bien disponer:

1.º Aprobar la adjunta Reglamentación presentada por el Ilmo. Sr. Director general de Plazas y Provincias Africanas, la cual se denominará «Reglamentación de Trabajo para la investigación y explotación petrolífera en la Provincia de Sahara».

2.º Autorizar a la Dirección General de Plazas y Provincias Africanas para dictar cuantas disposiciones y aclaraciones exija su aplicación.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I. muchos años.
Madrid, 7 de marzo de 1961.

CARRERO

Ilmo. Sr. Director general de Plazas y Provincias Africanas.

REGLAMENTACION DE TRABAJO PARA LA INVESTIGACION Y EXPLOTACION PETROLIFERA EN LA PROVINCIA DE SAHARA

CAPITULO PRIMERO

Extensión

Artículo 1.º *Ambito funcional.*—El presente Reglamento regula las relaciones de trabajo entre las Empresas, Organismos y Asociaciones de unas y otros, dedicados a la investigación y explotación petrolífera, trabajos complementarios y auxiliares dentro de las actividades específicas de la industria y los productores que en ellas prestan sus servicios.

Se aplicará asimismo a los contratistas de tales trabajos.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Se registrarán por las presentes Ordenanzas todos los trabajadores que realizan funciones en las actividades que se indican en el artículo anterior, tanto si tienen carácter técnico o administrativo, como si prestan su esfuerzo en el desempeño de profesiones propias de la actividad reglamentada o desarrollan tareas de simple vigilancia, atención o trabajo físico.

No estarán comprendidos en el presente Reglamento los altos empleados de las Empresas, como Directores, Gerentes, Apoderados, Inspectores, etc., y, en general, aquellos cuya función dentro de la Empresa sea semejante a los citados cargos, en cuanto a su importancia, y siempre que así sea aceptado por la Sección Provincial de Trabajo.

Art. 3.º *Ambito territorial.*—La presente Reglamentación será de aplicación en el territorio de la Provincia de Sahara (zona III de la Ley de Régimen jurídico de investigación y explotación de hidrocarburos).

Art. 4.º *Ambito temporal.*—Las normas de esta Reglamentación empezarán a regir a partir de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la Provincia.

CAPITULO II

Organización práctica del trabajo

Art. 5.º La organización práctica del trabajo, respetando las normas y orientaciones de este Reglamento y la legislación vi-

gente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que responderá de su uso ante el Estado.

Los sistemas de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopten nunca podrán perjudicar la formación profesional que el personal tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria, y tampoco ha de olvidarse que la eficacia y el rendimiento del mismo y en definitiva la prosperidad de la Empresa o Entidad, dependen de la satisfacción que nace, no sólo de una retribución decorosa y justa, sino también de que las relaciones todas de trabajo, y en especial las que sean consecuencia del ejercicio de la autoridad que se reconoce a las Empresas estén asentadas sobre la justicia.

La mecanización, progreso técnico y de organización no podrá justificar ni deberá producir merma alguna en la situación económica de los trabajadores asalariados en general; antes al contrario, los beneficios que de ellos deriven habrán de utilizarse de tal forma que mejoren no sólo la situación de la Empresa, sino también la de los trabajadores, bien de forma directa o bien de forma indirecta.

CAPITULO III

Clasificación y definición del personal

Art. 6.º *Clasificación.*—El personal que preste sus servicios en las Empresas, Organismos y Asociaciones a que se refiere el artículo primero de este Reglamento se clasificarán, teniendo en cuenta las funciones que realiza, en los grupos siguientes:

- I. Personal técnico.
- II. Personal administrativo.
- III. Personal obrero.
- IV. Personal subalterno.

GRUPO I

PERSONAL TÉCNICO

Primera categoría

Ingenieros y Licenciados.

Segunda categoría

Ayudantes.

Tercera categoría

Especialistas prácticos de la industria petrolífera.

Cuarta categoría

Jefe de grupo.

Quinta categoría

Delineantes proyectistas.

Delineantes.

Calzador.

Ayudante de Oficina técnica.

Maestro de taller.

Oficial de laboratorio.

Auxiliar de laboratorio.

GRUPO II

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe administrativo de primera.

Jefe administrativo de segunda y Administrativo de equipo.

Oficial administrativo de primera.

Oficial administrativo de segunda.

Auxiliar administrativo.

GRUPO III

PERSONAL OBRERO

Ayudante de sondista.
 Sondista de geofísica.
 Mecánico de sonda.
 Mecánico auxiliar de sonda.
 Mecánico de sonda de geofísica.
 Artillero.
 Enganchador.
 Peón de torre.
 Motorista.
 Conductor de primera.
 Conductor de segunda.
 Conductor de tercera.
 Operador de máquinas.
 Peón especializado.
 Peón.
 Pinche.

GRUPO IV

PERSONAL SUBALTERNO

Almacenero.
 Guarda Jurado.
 Vigilante.
 Ordenanza.
 Telefonista.
 Limpiadora.
 Botones.

Definiciones

GRUPO PRIMERO

Personal técnico

Art. 7.º PRIMERA CATEGORÍA.

Ingenieros y Licenciados.—Son los que, en posesión del título oficial correspondiente, desempeñan en la industria reglamentada las funciones propias del título que ostentan, de acuerdo con las normas legales vigentes.

SEGUNDA CATEGORÍA

Ayudantes.—Son los que, en posesión de título oficial expedido por una Escuela Técnica de grado medio, desempeñan en la industria reglamentada funciones correspondientes al título que ostentan, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

TERCERA CATEGORÍA

Especialistas prácticos de la industria petrolífera.—Son los que sin hallarse en posesión de título alguno, han adquirido prácticamente y desempeñan en la industria reglamentada funciones técnicas superiores a las de Jefe de Grupo.

Por la importancia de éstas se clasificarán en Especialistas prácticos de primera y de segunda.

CUARTA CATEGORÍA

Jefes de grupo.—Son los que, dentro de cada turno de trabajo, realizan las tareas que le sean fijadas y ordenan el trabajo de la cuadrilla a su mando.

QUINTA CATEGORÍA

Delineante proyectista.—Es el empleado que, dentro de las especialidades a que se dedique el servicio en que trabaje, proyecta o detalla cuanto le indique el técnico bajo cuyas órdenes trabaje. Ha de estar capacitado para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras y montar y replantar las mismas. Dentro de todas estas funciones las principales son: estudiar toda clase de proyectos, desarrollar la obra que se haya de realizar y preparar los datos que puedan servir de base a las ofertas.

Delineante.—Es el que, dependiendo del Delineante proyectista, según la organización de la Empresa, realiza trabajos técnicos de gabinete y está capacitado para desarrollar los proyectos sencillos, levantamientos de planos, croquización de maquinaria, despiece de planos y trabajos similares.

Calador.—Es el empleado que limita sus actividades a copiar, por medio de papeles transparentes de tela o vegetal, los dibujos, calcos o litografías que otros han preparado y a dibujar a escala croquis sencillos, claros y bien interpretados, copiando dibujos de la estampa ya dibujados en limpio.

Ayudante de oficina técnica.—Es el empleado que no estando comprendido en ninguno de los apartados anteriores, se dedica a trabajos auxiliares dentro de las diferentes ramas técnicas de la Empresa, tales como custodia y reproducción de planos, archivo de documentación y la preparación y puesta a disposición del personal técnico en general del material necesario para el desarrollo del trabajo de dicho personal.

Maestro de taller.—Es el que, a las órdenes del Técnico correspondiente, tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad del personal, siendo funciones propias del mismo: la organización o dirección del taller, croquización de herramientas, dispositivos y útiles necesarios para la ejecución de los trabajos, vigilancia de gastos de herramientas, energía, combustibles, lubricantes y demás aprovisionamientos de taller, clasificación y distribución de las obras del personal dentro de su departamento, confección de presupuesto en los trabajos que hayan de ejecutarse y determinación del herramienta preciso para los mismos.

Oficial de laboratorio.—Es el que, a las órdenes del Técnico correspondiente, tiene a su cargo la realización y preparación de las operaciones de examen y análisis a realizar en los laboratorios.

Auxiliar de laboratorio.—Es el que, a las órdenes del Oficial de laboratorio, realiza las funciones auxiliares que aquél le encomiende.

GRUPO II

Personal administrativo

Art. 8.º El concepto de personal administrativo comprende a los trabajadores que realizan funciones de oficina, contables y otras análogas, sea dentro de la organización central de la empresa, sea en los servicios considerados como ramificaciones de la misma, tales como oficinas topográficas y técnicas, servicios auxiliares de transportes de las Empresas, Almacenes, Listas, Economatos, etc.

1. *Jefe administrativo de primera* es el empleado que, provisto o no de poder, lleva la responsabilidad directa de una o más secciones administrativas, estando encargado de imprimirles unidad.

2. *Jefe administrativo de segunda* es el empleado, provisto o no de poderes limitados, encargado de orientar, dirigir y dar unidad a la sección o dependencia que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre el personal que de él dependa. El Administrativo de equipo estará comprendido en esta categoría.

3. *Oficiales administrativos* son los empleados con un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejercen la iniciativa y poseen responsabilidad, aunque con limitación, lo mismo si tienen empleados a sus órdenes que en el caso contrario. Entre los de primera se comprenderán los Cajeros, encargados de estadísticas y de libros de cuentas corrientes, diario mayor o corresponsales, así como los taquimecanógrafos en idioma extranjero.

4. *Auxiliar administrativo* es el empleado que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales, tales como el servicio mecanográfico o taquígráfico y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas.

Todos los Auxiliares y Oficiales segundos percibirán a los ocho años de su ingreso en la categoría la remuneración inicial correspondiente a Oficiales segundos y Oficiales primeros, respectivamente, si hasta entonces no ha sido posible su ascenso.

A los seis años de asimilación de retribución, sin haber obtenido el ascenso, consolidarán la categoría de Oficiales segundos o primeros.

GRUPO III

Personal obrero

Art. 9.º El concepto de personal obrero comprende a aquel que posee y ejecuta los conocimientos profesionales propios de los oficios de la industria que se reglamenta o de cualquiera de los oficios denominados «clásicos».

Ayudante de sondista.—Es el que asiste al Jefe de grupo en las maniobras y deberá estar capacitado para sustituirle en las ausencias a que le obligue su cometido de Jefe de turno.

Sondista de geofísica.—Es el que posee los conocimientos necesarios para el manejo de las sondas normalmente utilizadas en esta clase de trabajos.

Mecánico de sonda.—Es el que tiene a su cargo la vigilancia, conservación, revisión y reparación de la maquinaria y de cuantos elementos se precisen para las operaciones de campo, así

como del material de transporte afecto al mismo, permanente o circunstancialmente.

Mecánico auxiliar de sonda.—Es el que, a las órdenes del anterior, está capacitado para ejercer las funciones que se le encomienden durante el relevo o sustituyéndole en los descansos o ausencias.

Mecánico de sonda de geofísica.—Es el que desempeña las funciones anteriores en los equipos utilizados en geofísica.

Artillero.—Es el obrero destinado de una manera constante a cargar y dar fuego a los explosivos, y será imprescindible que posea conocimientos amplios sobre el manejo de los mismos.

Enganchador.—Es el que, a las órdenes inmediatas del sondista, tiene como misión, dentro del equipo, enganchar y desenganchar el elevador de la tubería en las maniobras. En los periodos de sondeo normal, además de ocuparse de la vigilancia y entretenimiento de los lodos de perforación, así como de la recogida y ordenación de las muestras, estará a las órdenes del sondista, quien podrá encomendarle el trabajo que considere oportuno.

Peón de torre.—Es el que, a las órdenes del sondista, se ocupa de cuantas operaciones tienen lugar en la plataforma de trabajo o de la torre, o en el lugar del emplazamiento, así como en los trabajos auxiliares que por aquél se le encomienden.

Motorista.—Es el que tiene como misión la vigilancia, entretenimiento y engrase de la maquinaria del tren de sondeo, debiendo atender y anotar las indicaciones de los aparatos de medida, así como avisar de cualquier irregularidad que pueda ser signo de avería.

Conductores.—Son los obreros que tienen a su cargo vehículos automóviles y, de acuerdo con la clase de éstos, se clasificarán:

Conductores de primera.—Será el que, esté capacitado para conducir camiones pesados o con remolque de los empleados en la industria petrolífera, debiendo, además, colaborar en las operaciones de montaje, desmontaje de los equipos y preparación de operaciones especiales. Deberán poseer permiso de conducción de primera especial.

Conductor de segunda.—Será el que, poseyendo permiso de conducción de primera especial tenga a su cargo vehículos auxiliares de un equipo, como camiones ligeros o autobuses, pudiendo ejercer de Ayudante de la categoría anterior.

Conductor de tercera.—Será el que esté a cargo de los vehículos ligeros agregados a un equipo o a dirección, debiendo de poseer el permiso de conducción correspondiente.

Operador de máquinas.—Es el que, poseyendo los conocimientos exigidos a su categoría y en posesión de permiso de conducción de primera especial, hace funcionar la maquinaria auxiliar existente en la obra o sondeo, cumpliendo al efecto las instrucciones que reciba.

Peón especializado.—Es el obrero dedicado a aquellas funciones concretas y determinadas que sin constituir propiamente un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica, especialidad o atención.

Peón.—Es el obrero mayor de dieciocho años que carece de cualquier clase de especialización y realiza actividades que no requieren entrenamiento ni conocimientos especiales.

Pinche.—Es el obrero menor de dieciocho años que realiza las mismas funciones que el anterior, adecuadas a su edad.

Profesionales de oficios clásicos.—Son los operarios que, en posesión de los conocimientos y práctica propia de los llamados oficios clásicos, realizan en las Empresas trabajos propios de su especialidad, tales como Ajustador, Cerrajero, Broncista, Electricista, Albañil, Carpintero, Jardiner, etc.

Este personal, según el grado de capacitación, será clasificado en:

- Oficiales de primera.
- Oficiales de segunda; y
- Ayudantes Oficiales terceros.

Todos los Ayudantes u Oficiales terceros pasarán automáticamente a Oficiales segundos al cumplir ocho años de su ingreso en aquella categoría.

Apprendices.—Son los obreros mayores de catorce años que ingresan en el trabajo con objeto de adquirir la preparación necesaria para el ejercicio de las labores propias de un oficio determinado.

GRUPO IV

Personal subalterno

Art. 10. En este grupo se comprenden:

Almacenero.—Es el que, a las órdenes del Jefe de almacén, despacha los pedidos en los almacenes, ya sean centrales, de

equipo o de campo; recibe las mercancías y las distribuye en los estantes, registrando el movimiento que haya habido durante la jornada.

Guarda jurado.—Es el vigilante que, en posesión del título de jurado, expedido en forma reglamentaria por la autoridad competente, realiza las funciones de orden, vigilancia y similares, cumpliendo sus deberes con sujeción a las normas establecidas por las Leyes que regulan el ejercicio de la misión que le está asignada.

Vigilante.—Es el que asegura la guarda de materiales y almacenes fuera de las horas de trabajo.

Ordenanza.—Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copias a prensa de documentos, realizar los encargos que se le encomienden entre diferentes departamentos o servicios, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales, por orden de sus jefes.

Telefonista.—Es el que tiene a su cuidado el uso y conservación de una central telefónica dentro de la Empresa.

Limpiadora.—Es la que se ocupa del aseo y limpieza de las dependencias de la Empresa.

Botones.—Son los mayores de catorce años y menores de veinte encargados de labores de reparto, recados, etc., dentro o fuera del local a que estén adscritos.

CAPITULO IV

Salarios y otras percepciones del personal

Art. 11. Las Empresas regularán el salario a satisfacer a sus respectivos productores, así como sus incrementos periódicos de acuerdo con las cantidades mínimas que se fijan en la siguiente tabla:

GRUPO PRIMERO

Personal técnico

	Pesetas mes
<i>Primera categoría</i>	
Ingenieros y Licenciados	6.250
<i>Segunda categoría</i>	
Ayudantes técnicos	4.750
<i>Tercera categoría</i>	
Especialistas prácticos de la industria petrolífera de primera	4.500
Especialistas prácticos de la industria petrolífera de segunda categoría	4.300
<i>Cuarta categoría</i>	
Jefes de Grupo	4.250
<i>Quinta categoría</i>	
Delineante proyectista	3.500
Delineante	3.000
Calculador	1.800
Ayudante de Oficina técnica,	1.800
Maestro de taller	3.250
Oficial de laboratorio	3.000
Auxiliar de laboratorio	1.800

GRUPO II

Personal administrativo

Jefe administrativo de primera	3.750
Jefe administrativo de segunda y administrativo de equipo	3.250
Oficial de primera	2.500
Oficial de segunda	2.000
Auxiliar administrativo	1.800

GRUPO III

Personal obrero

	Pesetas día
Ayudante de sondista	100
Sondista de geofísica	100
Mecánico de sonda	115

	Pesetas día
Mecánico auxiliar de sonda	100
Mecánico de sonda de geofísica	100
Artillero	95
Enganchador	90
Peón de torre	75
Motorista	85
Conductor de primera	110
Conductor de segunda	100
Conductor de tercera	90
Operador de máquina	110
Peón especializado	65
Peón	60
Pinche de dieciséis a dieciocho años	45
Pinche de catorce a dieciséis años	35
Profesionales de oficios clásicos	
Oficial de primera	95
Oficial de segunda	85
Ayudantes	80
Aprendices	
Aprendiz de cuarto año	60
Aprendiz de tercer año	50
Aprendiz de segundo año	40
Aprendiz de primer año	35

GRUPO IV

Subalternos

	Pesetas mes
Almacenero	1.800
Guarda Jurado	1.800
Vigilante	1.500
Ordenanza	1.600
Telefonista	1.600
Mujer limpiadora	900

En el caso de que este personal trabaje por horas el salario base-hora se satisfará a razón de cinco pesetas.

Botones	750
----------------	-----

Art. 12. «Plus de carestía de vida y plus de residencia».—Los trabajadores incluidos en la presente Reglamentación que sean naturales de la Provincia de Sahara, percibirán además en concepto de plus de carestía de vida un 25 por 100 sobre el salario mínimo a que tengan derecho. El resto del personal, percibirá el 75 por 100 sobre idénticos salarios mínimos, en concepto de plus de residencia, no percibiendo plus de carestía de vida.

Previo acuerdo de las Empresas y el personal que haya sido contratado directamente para trabajos en campamentos móviles, éstos podrán compensar todo o parte del citado 75 por 100 de plus de residencia, facilitando al mismo alojamiento y manutención adecuados.

Art. 13. *Aumentos por antigüedad*.—Todo el personal efectuado por la presente Reglamentación disfrutará por este concepto un 5 por 100 del importe del salario reglamentario por cada dos años de servicios en la Empresa, con un límite del 30 por 100.

El porcentaje del 5 por 100 correspondiente a cada uno de los bienios reglamentariamente devengados se aplicará sobre el salario base de la categoría que en el momento de su percepción ostente el trabajador.

La fecha de partida para la aplicación de los aumentos periódicos que se devenguen será la de 1 de enero ó 1 de julio, según que la causa de origen de dichos aumentos se produzca dentro del primero o segundo semestre del año. No es computable el período de aprendizaje a efectos del cálculo de aumentos periódicos por antigüedad.

Art. 14. *Gratificaciones*.—El personal comprendido en esta Reglamentación percibirá dos gratificaciones al año: una, con motivo de la fiesta del 18 de Julio y otra por la fiesta de Navidad. Cada una de las referidas gratificaciones será equivalente a una mensualidad de la retribución base incrementada con los aumentos periódicos por antigüedad. La primera de ellas se devengará por los seis primeros meses del año, y la segunda por los seis últimos, debiendo abonarse solamente la parte proporcional al tiempo trabajado si este fuese inferior a seis meses. Las gratificaciones se harán efectivas dentro de los dos días hábiles anteriores a las festividades que se conmemoran.

Art. 15. *Participación en beneficios*.—Las empresas a que

se refiere este Reglamento satisfarán a su personal, dentro de los dos meses siguientes al cierre de cada ejercicio económico, una mensualidad de la retribución base correspondiente en cada caso, incrementada con los aumentos periódicos por antigüedad.

El personal que hubiere trabajado tiempo inferior a un año en la Empresa percibirá solamente la parte proporcional correspondiente al número de meses o semanas trabajadas, computándose las fracciones como unidades completas.

Art. 16. *Plus Familiar*.—El Plus Familiar se regirá por las disposiciones vigentes sobre la materia. Este plus será satisfecho con cargo al 20 por 100 de la nómina.

A estos efectos la nómina se entenderá unificada cualquiera que sea el número de centros o lugares de trabajo en que desarrolle la Empresa, Asociación o Corporación su actividad laboral.

No entrarán en cómputo de este plus las percepciones de premios por incentivo para una o varias operaciones determinadas, ni las mejoras voluntarias otorgadas por las Empresas, de acuerdo con la legislación vigente.

CAPITULO V

Viajes y desplazamientos. Prendas de trabajo. Anticipos

Art. 17. *Viajes y desplazamientos*.—Si por necesidades del servicio o del trabajo encomendado a algún productor hubiese de desplazarse del lugar de su residencia, la Empresa le abonará aparte de los gastos representativos, una dieta diaria de la cuantía siguiente:

	Pesetas
Personal obrero y subalternos	200
Personal administrativo, excepto las dos primeras categorías	300
Personal técnico de la cuarta categoría	300
Personal administrativo de las dos primeras categorías y la primera, segunda y tercera de técnicos.	500

Las salidas temporales individuales en que no deba pernoctarse fuera del lugar de residencia devengarán solamente, además de los gastos de viaje, la mitad de las dietas establecidas en el apartado anterior. Se entiende en todo caso que si las salidas se efectúan a un lugar en régimen de campamento en el que la Empresa suministra gratuitamente alojamiento y manutención, dejarán de percibirse las dietas correspondientes desde el ingreso del trabajador en dicho campamento.

Cuando por necesidad del servicio el personal del Grupo I, del artículo sexto y, en general todo aquel no sujeto a horario fijo, se vea obligado a efectuar su comida en el punto de trabajo, la Empresa podrá optar entre proporcionársela gratuitamente en cantina o abonarle cada día, según se especifica en el Reglamento de Régimen interior, del 1.50 al 2 por 100 de sus haberes mensuales reglamentarios.

Art. 18. *Prendas de trabajo*.—En el Reglamento de Régimen Interior se determinarán las prendas de trabajo que necesariamente habrán de facilitar las Empresas a su personal, así como el plazo mínimo de duración de las mismas.

Ello no obstante, las Empresas o Entidades tendrán la obligación de suministrar a su personal obrero un traje de faena o «mono» cada año, como mínimo, según lo que sea más adecuado para el ejercicio de su función.

Art. 19. *Anticipos*.—Los anticipos que las empresas concedan a su personal de plantilla con más de dos años de antigüedad en caso de necesidad justificada, no devengarán interés alguno, y su reintegro se determinará en los Reglamentos de Régimen Interior. No se podrá solicitar nuevo anticipo mientras no se haya liquidado el anterior.

CAPITULO VI

Contratos de trabajo. Período de prueba. Traslados. Ceses y despidos

Art. 20. *Contratos de trabajo*.—La contratación del personal, a tenor de la Ley de Contrato de Trabajo, se efectuará por tiempo indefinido, por tiempo cierto, expreso o tácito o para obra o servicio determinado.

Salvo pacto en contrario, el personal afecto a esta Reglamentación será contratado por tiempo indefinido, una vez superado el período de prueba.

Los contratos por tiempo determinado podrán revestir cualquiera de las siguientes modalidades:

- A) Por una o varias campañas geológicas.
- B) Por uno o varios sondeos determinados.

- C) Por una o varias prospecciones geofísicas.
D) Por una o varias operaciones determinadas.

La anterior enumeración no excluye cualquier otro supuesto que pueda ampararse en la fórmula genérica establecida al comienzo de este artículo.

La reiteración de cualquiera de los contratos anteriores no implicará derecho a la contratación por tiempo indefinido, salvo manifiesto abuso de derecho por parte de la Empresa.

Art. 21. En el caso de contratación por tiempo determinado y salvo aviso en contrario por parte de la Empresa, Corporación o Asociación, el contrato se considerará automáticamente prorrogado cuando su vencimiento ocurra durante una operación en curso de realización hasta la terminación de éste.

Art. 22. *Periodo de prueba.*—El personal contratado bajo las normas de la presente Reglamentación podrá ser sometido a un período de prueba en las condiciones establecidas en la legislación vigente, cuya duración no podrá exceder de seis meses para el personal técnico de la primera, segunda y tercera categoría del grupo I; de cuatro meses para el personal de la categoría cuarta y quinta del mismo grupo, y para todo el personal del grupo II, y de dos meses para el personal obrero y subalterno de los grupos III y IV.

Durante el período de prueba, cualquiera de las dos partes, Empresa o productor, podrá desistir de aquélla y proceder al despido, no siendo obligatorio el previo aviso y sin que una u otra parte tengan derecho a indemnización alguna de darse este supuesto.

Durante el período de prueba el trabajador percibirá los emolumentos correspondientes a su categoría profesional.

Art. 23. *Traslados.*—Los traslados del personal de las Empresas de investigación petrolífera, se ajustarán a las siguientes normas:

El trabajador que preste servicios en campamentos de nomadeo, efectuará todos sus traslados por cuenta de la Empresa.

Si el traslado implicare cambio de residencia del trabajador se abonarán a éste los gastos de locomoción del mismo, de sus familiares, muebles o enseres, más las dietas correspondientes a quince días si se trata de personal con familiares a su cargo, en la cuantía del 17,5 por 100 de su salario mínimo mensual reglamentario. A partir del decimoquinto día del traslado, la Empresa quedará obligada a conceder una ayuda por vivienda, según la categoría del personal y sus obligaciones familiares, cuya cuantía se especificará en el Reglamento de Régimen Interior.

Si se efectúa a un lugar en régimen de campamento, en el que la Empresa suministra gratuitamente alojamiento y manutención, dejarán de percibirse las dietas correspondientes desde el ingreso del trabajador en dicho campamento.

Al personal sin obligaciones familiares a su cargo les serán abonados únicamente los gastos de su locomoción y, salvo su ingreso en campamento, las dietas correspondientes a tres días.

Las anteriores obligaciones pueden ser cumplidas por la Empresa mediante el abono de una indemnización global equivalente, cuya cuantía se especificará en el Reglamento de Régimen Interior, según la categoría y las obligaciones familiares del personal.

Art. 24. *Ceses y despidos.*—El personal contratado con arreglo al artículo 20, excepto el que lo sea por tiempo indefinido, se entiende que cesará en el trabajo al terminar su contrato, sin derecho a indemnización alguna, con la sola obligación por parte de la Empresa de avisar con la antelación mínima que se especifica en los párrafos siguientes:

- A) Contratos hasta un año inclusive:

Personal obrero y subalterno, siete días.
Personal técnico y administrativo, quince días.

- B) Contratos superiores a un año.

Personal obrero y subalterno, diez días.
Personal técnico y administrativo, un mes.

Art. 25. Si al finalizar el contrato el personal se encuentra en otro punto distinto de aquel en que fué contratado, se le abonará el viaje de retorno al mismo.

CAPÍTULO VII

Jornada de trabajo. Horario. Desplazamientos y horas extraordinarias

Art. 26. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo ordinaria será, como máximo, de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales. Cuando la índole de los trabajos no permitan

una distribución diaria y uniforme, se computarán de tal manera que nunca la jornada de trabajo ordinaria exceda de nueve horas, ni las realizadas por este concepto en el mes, del número resultante de multiplicar por ocho los días hábiles de cada mes; en este caso se requerirá la previa aprobación especial del horario por la Sección Provincial de Trabajo.

Art. 27. *Horario.*—Dentro de las normas establecidas en el presente Reglamento, la aplicación del horario de trabajo será facultad exclusiva de la Empresa, Asociación o Corporación, previa autorización del Organismo laboral competente.

Cuando se trabaje en régimen de turnos rotativos la distribución del personal en los distintos relevos será también de incumbencia de la dirección de la Empresa, la cual, con objeto de que aquél no trabaje de noche de una manera continua deberá cambiar los turnos en la forma que en cada caso, tradicionalmente, viene haciéndose en la investigación y explotación petrolífera, no pudiéndose, en ningún caso, trabajar en turno de noche más de dos meses consecutivos.

El personal que no fuese relevado al transcurrir dos meses o trabajase de noche de una manera continua, tendrá derecho siempre y cuando el trabajo se efectúe entre las diez de la noche y las seis de la mañana, a una bonificación del 20 por 100 del sueldo o retribución base que perciba, de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Quien trabaje del indicado horario tiempo inferior a dos horas no percibirá bonificación alguna.
b) Trabajando dos o más horas, sin exceder de cuatro, dentro del tiempo señalado, la bonificación del 20 por 100 se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas entre las diez de la noche y las seis de la mañana.
c) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, toda la jornada realizada por quienes se encuentren en tal caso, comprendida o no en tal período, se cobrarán con la bonificación del 20 por 100.

Queda exceptuado del cobro de este suplemento el personal de vigilancia de noche que hubiese sido específicamente contratado para realizar su función durante el período nocturno exclusivamente; de igual manera estarán excluidos de este suplemento de retribución todos aquellos trabajos habitualmente efectuados en jornada diurna que hubieren de realizarse obligatoriamente en este período nocturno a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos. Este suplemento será independiente de los recargos legales que en concepto de horas extraordinarias pudieran corresponderles.

El personal no podrá trabajar más de seis horas por jornada con temperaturas superiores a 40 grados centígrados a la sombra o inferiores a cuatro grados centígrados.

Art. 28. *Desplazamientos.*—El tiempo empleado por el personal en acudir desde el punto de reunión prefijado al puesto de trabajo y viceversa se computará a los efectos de la duración de la jornada legal sólo en lo que exceda de cuarenta y cinco minutos diarios.

Los desplazamientos del personal se regularán por las siguientes normas:

A) El lugar de residencia será fijado por la Empresa a efectos de desplazamiento, previa autorización de la Sección Provincial de Trabajo.

B) Si entre el lugar de agrupamiento, que estará en el de residencia y el lugar de trabajo no existieran medios de transportes públicos colectivo, la Empresa estará obligada a facilitar a su personal los medios adecuados, sin que por ello pueda percibir del mismo o retenerle cantidad alguna. En este caso la Empresa fijará el lugar desde el que comenzará a aplicarse lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo.

No obstante, si con el fin de mejorar las condiciones, tanto de alojamiento como de facilidad para el acceso a centros de enseñanza, etc., accediese la Empresa a proporcionar transporte gratuito desde un determinado punto más distante del de trabajo que el establecido como residencia para el personal, no estará obligada la Empresa a bonar más horas extraordinarias que las correspondientes a la duración del trayecto desde el lugar de residencia previamente fijado por aquélla.

C) La regla establecida en el primer párrafo del apartado B) regirá siempre que entre el lugar de residencia y el de trabajo haya más de tres kilómetros de distancia.

D) En los casos no previstos en los apartados anteriores se estará a lo que disponga la Sección Provincial de Trabajo correspondiente.

E) Para el personal en nomadeo los desplazamientos serán por cuenta de las Empresas, sin que por ello puedan percibir nada del trabajador ni retenerle cantidad alguna.

Art. 29. *Horas extraordinarias.*—Todas las horas extraordinarias que se devenguen en la industria reglamentada se abonarán con un 40 por 100 de recargo.

Se estimarán como tales horas extraordinarias las que excedan legalmente de las que establece el artículo 28 de este Reglamento.

Las horas extraordinarias realizadas por el personal femenino se registrarán por lo dispuesto en la Ley de Jornada Máxima Legal.

Teniendo en cuenta el carácter y peculiaridades de la actividad de la investigación y explotación petrolífera, cuando concurren circunstancias de fuerza mayor: sustitución de personal, averías que requieran reparación urgente u otras análogas que, por su trascendencia, sean de ejecución inaplazable, el número de horas invertidas no entrará en el cómputo de las conceptuadas como extraordinarias, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley de Jornada Máxima Legal, si bien serán consideradas y abonadas como tales horas extraordinarias.

Las Empresas podrán convenir con sus trabajadores que, previo pago de los recargos legales, que se satisfarán independientemente, se compensen con horas de descanso las horas extraordinarias trabajadas, si el trabajo lo permite, procurando que estas compensaciones sean por jornada completa.

Las fracciones que no lleguen a cubrir la jornada completa podrán quedar pendientes, con el fin de facilitar su acumulación a las que en sucesivas ocasiones puedan realizarse.

CAPITULO VIII

Descanso dominical, vacaciones, licencias y excedencias

Art. 30. *Descanso dominical.*—Será de aplicación en la industria reglamentada la Ley sobre Descanso Dominical, de fecha 13 de julio de 1940.

Para aquellos casos en que la continuidad de determinados trabajos exija técnicamente trabajar en domingo, podrá prescindirse del descanso dominical, previa autorización de las autoridades eclesíásticas y del Gobierno General, sustituyendo estos días de descanso por otros hábiles. En todo caso se facilitará al personal el cumplimiento de sus deberes religiosos.

Art. 31. *Vacaciones.*—El personal afecto a la presente Reglamentación gozará de una vacación anual retribuida de treinta días, si está comprendido en los grupos I, II y IV, y de veinte días, si del grupo III.

Solamente se tendrá derecho a vacaciones completas transcurrido un año de servicio. En caso contrario, se disfrutará la parte proporcional que corresponda.

Art. 32. *Licencias.*—Las Empresas concederán a sus trabajadores licencias retribuidas en los casos siguientes:

- Matrimonio del trabajador.
- Enfermedad grave del cónyuge, padre o hijo, alumbramiento de la esposa y muerte del cónyuge, ascendientes, descendientes y hermanos.
- Cumplimiento de un deber de carácter público impuesto por las Leyes y disposiciones vigentes.

La duración de estas licencias será de diez días en el caso a) y de uno a cinco, a juicio de la Empresa, en los demás, debiendo determinarse en el Reglamento de Régimen Interior de las Empresas la forma en que han de concederse, debiendo ser en todo caso computables a efectos de antigüedad.

Los trabajadores podrán solicitar, sin derecho a retribución alguna, una licencia especial al año, que no excederá normalmente de diez días naturales, y cuya concesión será potestativa de la Empresa.

En ningún caso las licencias y permisos podrán descontarse de la vacación anual retribuida.

Art. 33. *Excedencias.*—Las Empresas podrán conceder al personal de plantilla que lleve prestando sus servicios de manera permanente tres años como mínimo el pase a la situación de excedencia voluntaria por un tiempo no inferior a tres meses ni superior a un año. Transcurrido éste sin solicitar el reintegro, perderá el excedente todos los derechos.

La petición de excedencia se resolverá dentro del mes siguiente a su presentación y se concederá atendiendo a las necesidades del servicio, debiéndose despachar favorablemente cuando ésta se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible u otras causas análogas que se señalarán detalladamente en el Reglamento de Régimen Interior.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto, y la petición de reintegro habrá de formularse con un mes de antelación, por lo menos, debiendo ocupar el trabajador la primera vacante que se produzca en su categoría profesio-

sional, y si la vacante producida fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar por ocuparla con el salario a ella correspondiente o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría.

La concesión de la excedencia será 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 extenderá a todo el tiempo que el trabajador desempeñe el cargo que se le confie y quince días más. En este caso, a efectos de beneficios que no impliquen desembolso económico para la Empresa, así como para el régimen de ascenso y aumentos periódicos, se considera al excedente como presente en el trabajo hasta un plazo de tres años.

CAPITULO IX

Premios, faltas y sanciones

Art. 34. *Premios.*—Con el fin de compensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándose al propio tiempo para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, las Empresas o entidades deberán establecer los correspondientes premios, que podrán otorgarse individual o colectivamente.

Para mejor servicio de la justicia y consecución de los fines señalados, procurarán muy especialmente las empresas, al ejercer aquella facultad, ponderar debidamente las circunstancias del caso y la situación de cada cual, en forma que ningún acto que lo merezca quede sin premio, ni se otorgue jamás a quien no lo haya merecido.

Se señalan como motivos dignos de premio los siguientes:

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

Se considerarán actos heroicos los que, con grave riesgo de su vida o integridad corporal realice un trabajador de cualquier categoría con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones.

Se estimarán meritorios aquellos cuya realización no exija grave exposición de la vida o integridad física, pero sí una voluntad manifiestamente extraordinaria, por encima de los deberes reglamentarios, de evitar o vencer una anomalía en bien de los servicios o de los usuarios.

En los casos a que se refieren los dos párrafos anteriores se tendrá en cuenta, como circunstancia que aumentarán los merecimientos del trabajador, el no hallarse de servicio o no estar obligado a intervenir, así como la falta de medios adecuados, la notable inferioridad en que se hallaba o cualquiera otras semejantes.

Consiste el espíritu de servicio en realizar éste no de modo formulario y corriente, sino con entrega total de las facultades todas del trabajador y con decidido propósito, manifestado en hechos concretos, de lograr su mayor perfección en favor de la empresa o entidad y del público, y subordinando a ello su comodidad, e incluso, a veces, su interés particular, sin que nada ni nadie se lo exija.

El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados en la empresa durante un periodo de veinticinco años, sin interrupción alguna por excedencia voluntaria o por licencias sin sueldo superiores a tres meses, y sin que medie sanción por falta muy grave.

Se considerarán comprendidos en el concepto de afán de superación profesional aquellos empleados que en lugar de cumplir su trabajo de un modo formulario y corriente se sientan acuciados a mejorar su formación teórica y práctica y su experiencia para ser más útil en su trabajo o alcanzar categoría superior.

Aparte de lo anteriormente expuesto, se podrán establecer premios para actuaciones en materias concretas, tales como prevención de accidentes del trabajo, rapidez en incorporarse a las brigadas que deban prestar auxilio en casos de accidente, etc.

Art. 35. *Faltas.*—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia y malicia, en leve, grave y muy grave.

Art. 36. Son faltas leves las siguientes:

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

Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente

a sus compañeros de trabajo, esa falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

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

3.ª El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causó perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esa falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.ª Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.ª Falta de aseo y limpieza personal.

6.ª No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

7.ª No comunicar a las Empresas el cambio de residencia o domicilio, si esta obligación estuviera señalada en el Reglamento de Régimen Interior.

8.ª Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves.

9.ª Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Art. 37. 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 período de treinta días.

Cuando tuviera que relevar a un compañero bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como falta grave.

2.ª Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.

3.ª No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios y al plus familiar que se regulan en las presentes ordenanzas.

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

4.ª Entregarse a juegos, cualquiera que sea, durante la jornada de trabajo.

5.ª La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto en la disciplina o de ella se deriva 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 accidente grave 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, aun fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.

10. Las derivadas de lo previsto en las causas primera y octava del artículo anterior.

11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

Art. 38. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.ª Más de veinte días (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 un mismo mes.

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 Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

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

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

6.ª La simulación de enfermedad o accidente.

7.ª La continuidad y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

8.ª La embriaguez durante el trabajo.

9.ª Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada e informaciones recogidas en la investigación y explotación.

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

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

12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

15. El originar frecuentes e 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. Las derivadas de lo previsto en las causas tercera, quinta y octava del artículo anterior.

17. La reincidencia en faltas graves, aunque éstas sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un semestre y hayan sido sancionadas.

18. El fumar en los lugares determinados por la Empresa como prohibidos o producir fuego por cualquier procedimiento.

Art. 39. La enumeración de las faltas leves, graves y muy graves hechas en los artículos anteriores es meramente enunciativa y no implica que puedan existir otras, las cuales serán calificadas, según la analogía que guarden con las enumeradas anteriormente, en graves o muy graves.

Art. 40. Sanciones.—Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Multa que no podrá exceder de la mitad de un jornal base. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Multa no superior a la séptima parte del importe de los jornales base correspondientes a una mensualidad. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días. Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría. Traslado forzoso a distinta localidad, sin derecho a indemnización alguna. Despido. Forzosamente serán causa objeto de esta última sanción las faltas muy graves comprendidas en los apartados 3.º y 18 del artículo 37.

Art. 41. Las sanciones que en orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito, y a la autoridad gubernativa, si ello procediere.

Art. 42. El importe de todas las sanciones de carácter económico que se impongan a cualquier productor incrementará el fondo destinado al plus familiar.

DISPOSICION COMPLEMENTARIA

Esta Reglamentación será complementada por las Ordenes ministeriales de la Presidencia del Gobierno de fecha 2 de marzo de 1954 y 30 de noviembre de 1957, vigentes en la Provincia de Sahara y referentes a la Legislación laboral, en cuanto dichas disposiciones no se opongan a lo aquí previsto.

Madrid, 7 de marzo de 1961.—El Director general, José Díaz de Villegas.

MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL

ORDEN de 4 de marzo de 1961 por la que se regulan las gratificaciones por extensión y acumulación de clases y horas extraordinarias del personal de las Escuelas de Formación Profesional Industrial.

Ilustrísimo señor:

Habiéndose cumplido la finalidad temporal que de manera expresa se señaló a la Resolución de la Dirección General de Enseñanza Laboral de 5 de febrero de 1960 («Boletín Oficial del Estado» de 11 de marzo de 1960), reguladora de las gratificaciones que por extensión y acumulación de clases y horas