

no obstante lo cual en el mes de noviembre de cada año los fabricantes interesados remitirán a Campsa su programa de fabricación para el año siguiente, en el que indicarán sus previsiones sobre las cantidades de productos a consumir.

Quinto.—Los fabricantes de productos mixtos, amparados por esta Orden, tendrán plena libertad en la distribución de sus fabricados, si bien deberán proporcionar los datos precisos para la comprobación de que no son utilizados como carburantes, combustibles o lubricantes, cuando sean solicitudes por representantes de Campsa, Delegación del Gobierno o Ministerio de Hacienda, expresamente autorizados para realizar tal comprobación.

Sexto.—A las industrias actualmente en funcionamiento se les concede un plazo de tres meses para la presentación de la documentación reseñada en el número segundo de esta Orden, durante el cual se les concederá por la Delegación del Gobierno una autorización provisional mediante la presentación de una declaración que comprenda los nombres, cantidades y características de los productos a fabricar, emplazamiento de la industria y materias primas de origen petrolífero a consumir anualmente.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos consiguientes.

Dios guarde a V. I. muchos años.  
Madrid, 15 de febrero de 1967.

ESPINOSA SAN MARTIN

Ilmo. Sr. Delegado del Gobierno en la Renta de Petróleos.

## MINISTERIO DE TRABAJO

*ORDEN de 10 de febrero de 1967 por la que se aprueba la Ordenanza Laboral para las Minas Metálicas.*

Ilustrísimos señores:

Vista la Ordenanza Laboral para las Minas Metálicas propuesta por esa Dirección General con fecha de hoy, y en uso de las facultades conferidas a este Ministerio en la Ley de 16 de octubre de 1942, he acordado:

- 1.º Aprobar la expresada Ordenanza Laboral de Minas Metálicas con efectos desde la fecha de esta Orden.
- 2.º Autorizar a la Dirección General de Ordenación del Trabajo para dictar cuantas disposiciones pueda requerir la aplicación de la citada Ordenanza.
- 3.º Disponer la inserción de su texto en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que digo a VV. II. para su conocimiento y efectos.  
Dios guarde a VV. II.  
Madrid, 10 de febrero de 1967.

ROMEO GORRIA

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de Ordenación del Trabajo.

### ORDENANZA LABORAL DE MINAS METÁLICAS

#### CAPITULO PRIMERO

##### Alcance

Artículo 1.º La presente Ordenanza regula las relaciones laborales en las Empresas dedicadas a las actividades mineras que se especifican en el artículo siguiente. Será de aplicación en todo el territorio nacional, entendiéndose comprendidas en él las provincias peninsulares e insulares y las de África.

Art. 2.º Comprende esta Ordenanza a todo el personal sujeto a la Ley de Contrato de Trabajo que preste servicios por cuenta de las Empresas que se dediquen a las actividades de

a) *Minas de hierro:* Explotaciones de yacimiento de sustancias metalíferas férricas, siempre que la principal finalidad de la explotación sea el conseguir minerales de hierro.

b) *Minas de cinc:* Explotaciones de menas en las que el valor de cinc contenido sea superior al de los otros metales que se obtengan.

c) *Minas con productos de elevado valor:* Explotaciones de yacimientos conteniendo menas de estaño, volframio, manganeso, antimonio, espatofluor y restantes minerales valiosos.

d) *Minas de plomo:* Explotaciones de yacimientos en los que el valor de su contenido en plomo sea superior al de los restantes metales que se extraigan de ellas.

e) *Minas de mercurio:* Explotaciones de cinabrio y su metalurgia.

f) *Minas de complejos:* Explotaciones de minerales integrados por galena, blenda y demás minerales que acompañan a éstos en forma variable en cuanto a proporciones y diseminación, que sólo admiten su extracción conjunta.

Las labores precedentes comprenden, entre otras, la investigación, reconocimiento, preparación, explotación, transporte, concentración, aglomeración, tostión, calcinación y beneficio de los minerales indicados en todas sus formas, y además las actividades auxiliares y complementarias de las mismas minas, como son, a título de ejemplo, sin que sea limitativo, las fábricas, los talleres, las plantas de concentración o de beneficio y, en general, las obras y servicios de toda índole, como ferrocarriles, instalaciones de producción, transformación y transporte de energía eléctrica, hospitales y demás análogos.

Son complementarias, además de las instalaciones citadas en el apartado anterior, las que constituyen por su actividad, situación y organización una unidad con las explotaciones mineras. Tendrán este carácter los muelles, descargaderos, embarcaderos de mineral, economatos mineros, botiquines, etc.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de la presente Ordenanza el establecimiento minero de Almadén, que se rige por su Reglamentación de 25 de junio de 1963, y las Empresas comprendidas en la Ordenanza de Trabajo para las Minas de Pirítas, aprobada por Orden de 9 de septiembre de 1965.

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

#### CAPITULO II

##### Organización del trabajo

Art. 4.º PRINCIPIOS GENERALES.—1. Corresponde a la Dirección de la Empresa la organización del trabajo en las industrias reguladas por la presente Ordenanza, sin más limitación que la de sujetarse a las normas contenidas en la misma y en la vigente legislación laboral.

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

Art. 5.º ANÁLISIS DE RENDIMIENTOS.—La determinación del sistema de análisis y control de rendimientos personales será de libre iniciativa de la Empresa.

Todos los obreros están obligados a aceptar cronometrajes y estudios técnicos sobre su trabajo personal, al objeto de que la Empresa pueda estudiar debidamente nuevos sistemas de trabajo o de producción. Durante los cronometrajes el personal deberá continuar con el rendimiento y esfuerzo normal en la labor que realice.

En cada caso el rendimiento mínimo exigible será igual al 90 por 100 del rendimiento normal y deberá ser superado por el trabajador tras el necesario período de adaptación. Los módulos para establecer este rendimiento normal serán dados a conocer al Jurado de Empresa o, en su defecto, a los Enlaces sindicales. Caso de disconformidad resolverá la Delegación Provincial de Trabajo, previo informe del Servicio Nacional de Productividad Industrial.

Art. 6.º PLANTILLAS.—Las Empresas tienen libertad para la confección de sus correspondientes plantillas de acuerdo con las necesidades de personal que exija en cada momento el proceso que constituya el objeto de su producción.

1. Las plantillas fijadas por la Empresa serán remitidas, con el informe del Jurado o Junta de Enlaces, a la Delegación de Trabajo a los solos efectos de estadística y registro.

2. Podrán las Empresas modificar libremente sus plantillas, dando cuenta al Jurado o Junta de Enlaces y con notificación a la Delegación de Trabajo, a los propios efectos de registro y estadística.

3. Aun dentro de la plantilla inicial y sucesivas, las Empresas podrán amortizar libremente las vacantes que se pro-

duzcan por cualquier causa, sin perjuicio de la promoción del personal existente por vía de ascenso.

4. En ningún caso podrá obligarse a las Empresas a la admisión de nuevos trabajadores a título de que existen plazas o puestos vacantes en sus plantillas.

5. Los ceses definitivos o temporales al servicio de la Empresa por cualquier causa, incluida la reducción de plantillas, excepto las debidas a faltas sancionadas disciplinariamente, así como las reducciones en las jornadas de trabajo, deberán ser previamente autorizadas por el Organismo laboral competente, con arreglo a la legislación en vigor.

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

Art. 7.º CALIFICACIÓN PROFESIONAL.—El personal incluido en la presente Ordenanza corresponderá a los grupos y niveles profesionales que en este artículo se relacionan. Las categorías que figuran a continuación de los distintos niveles profesionales se consignan a título enunciativo. En los demás casos la inclusión en cada uno de ellos de las diferentes categorías se llevará a cabo a través de Convenio Colectivo o por Reglamento de Régimen Interior.

#### TÉCNICOS TITULADOS

Profesionales de grado superior.

Profesionales de grado medio: Peritos, Facultativos, Maestros de Enseñanza Primaria y Ayudantes Técnicos Sanitarios.

Titulados especiales: Graduados Sociales y Vigilantes titulados.

#### TÉCNICOS NO TITULADOS

Técnicos especiales: Jefe de Taller y Jefe de Sección de Organización de primera y segunda.

Técnicos de primera: Maestro de Taller, Técnico de Organización de primera, Delineante de primera, Encargado de primera y Vigilante de primera.

Técnicos de segunda: Técnico de Organización de segunda, Delineante de segunda, Encargado de segunda (Capataz), Analista de segunda, Jefe de Estación de primera (FF. CC. de más de 150 kilómetros), Topógrafo de primera.

Técnicos de tercera: Calcador, Auxiliar de Laboratorio y de Organización y Jefe de Estación de segunda.

#### ADMINISTRATIVOS

Jefes de primera.

Jefes de segunda.

Oficiales de primera.

Oficiales de segunda.

Auxiliares.

Aspirantes de dieciséis y diecisiete años.

Aspirantes de catorce y quince años.

#### SUBALTERNOS

Subalternos de primera: Listeros, Almaceneros de primera, Guardas jurados Jefes, Chófer de turismo, sanitarios no titulados y Basculero, Telefonista de primera.

Subalternos de segunda: Almaceneros de segunda (Mozos de Almacén) y Guardas jurados, Ordenanza-Telefonista.

Subalternos de tercera: Guardas ordinarios, Portero, Ordenanza y Botones.

#### PERSONAL OBRERO

##### Mineros de interior

Mineros de primera especial: Maestro minero.

Mineros de primera: Entibador, Cargador-Pegador, Perforista, Maquinista de locomotora y de extracción de primera (Personal)

Mineros de segunda: Entibador o Murero, Viero o Carrilero, Perforista de segunda (Traquista), Cargador-Pegador de segunda (Taquadador), Tubero, Bombero (Estación de más de 300 CV), Caballista y Maquinista de segunda.

Mineros de tercera: Embarcador-Señalista, Ayudante de Perforista o Chavetero, Ayudante de Entibador y Bombero.

Ayudantes y Peones Especialistas: Vagoneros, Zafreiros, Terrestistas y Escombreros.

Peones.

##### Mineros del exterior

Mineros de primera especial: Maestro minero.

Mineros de primera: Cargador-Pegador, Perforista y Maquinista de locomotora de más de 30 CV.

Mineros de segunda: Viero o Carrilero, Maquinista de segunda, Perforista de segunda (Traquista), Cargador-Pegador (Taquadador) y Tubero.

Mineros de tercera: Ayudante de Perforista y Bomberos.

Ayudantes.

Peones.

##### Servicios auxiliares y complementarios

Oficiales de primera.

Oficiales de segunda.

Oficiales de tercera.

Especialistas de primera.

Especialistas de segunda.

Especialistas de tercera.

Ayudantes y Peones especialistas.

Peones.

Aprendices.

Pinches.

Mujeres de Limpieza.

Art. 8.º Quedan vigentes, referidas a los niveles profesionales señalados en el artículo anterior, las categorías profesionales definidas en la Reglamentación de Trabajo de Minas Metálicas de 12 de abril de 1945 y en la Reglamentación de las Minas de Plomo de 16 de julio de 1942.

Las clasificaciones del personal son meramente enunciativas y no implican la obligación de tenerlas provistas todas si la necesidad y volumen de la industria no lo requiere.

Art. 9.º Las Empresas podrán asimilar a cualquiera de las categorías existentes, por analogía con las mismas, nuevos puestos de trabajo que no se encuentren definidos específicamente.

A los trabajadores que realicen con carácter de continuidad trabajos correspondientes a diferentes funciones o categorías, o cuando por necesidades de plena ocupación en el proceso o programa a que están adscritos deban realizar funciones auxiliares, complementarias o distintas, de rango inferior o superior a su categoría específica, les vendrá asignada la categoría correspondiente al trabajo o actividad predominante, siempre que no sea inferior a la que tenga asignada.

El acto de clasificación del trabajador en orden a la categoría se llevará a efecto por la Dirección de la Empresa. En caso de desacuerdo del interesado éste podrá acudir al Jurado de Empresa o Junta de Enlaces Sindicales en su caso, y si no se llegara a una solución, utilizar el procedimiento establecido por la Orden de 29 de diciembre de 1945.

Las Empresas, de acuerdo con el Jurado o Junta de Enlaces, fijarán en sus Reglamentos de Régimen Interior la correspondencia entre categorías y puestos de trabajo, estableciendo unos grados o escalones mínimos para cada categoría profesional.

Art. 10. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA.—Atendiendo a la permanencia el personal de la Empresa se clasificará en fijo, eventual, interino y de temporada.

Es personal fijo el que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo exigido por la explotación. Las necesidades permanentes de la Empresa habrán de ser atendidas siempre con personal fijo.

Las Empresas podrán celebrar contrato de trabajo de carácter eventual en aquellos supuestos en los que las funciones a realizar no tengan carácter permanente. Su duración no podrá exceder de seis meses. Si al término de este plazo no se hubieran cubierto las necesidades temporales para las que fué celebrado el contrato eventual podrá otorgarse, en su caso, un nuevo contrato, con el mismo carácter de eventualidad, por un período de duración máxima de seis meses, transcurrido el cual, si persistiese la necesidad, el trabajador continuará en la Empresa con el carácter de fijo.

El trabajador interino—contratado expresamente para cubrir la ausencia de un productor fijo por causa del cumplimiento del servicio militar, excedencia, enfermedad, etc.—, cesará sin derecho a indemnización al reincorporarse el titular.

También podrá celebrar la Empresa contrato de temporada. Este contrato, que por razón de la naturaleza de la función o servicio a realizar se otorgue para determinadas épocas del año, limitará su duración exclusivamente a la temporada a que correspondan los trabajos en cuestión. El trabajador contratado en tal forma tendrá preferencia para ser colocado nuevamente en la temporada siguiente.

**Art. 11. CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA Y CONTRATO DE TRABAJO DE GRUPO.**—Las Empresas podrán celebrar contratos de trabajo por período de tiempo cierto o para obra o servicio determinado. El cumplimiento del tiempo, la total ejecución de la obra o prestación completa del servicio determinará la extinción del contrato.

Las Empresas podrán contratar con un conjunto de trabajadores la realización en común de un trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 17 y siguientes de la Ley de Contrato de Trabajo de 16 de enero de 1944, pudiendo establecer sistemas de primas o incentivos colectivos para quienes formen el grupo.

**Art. 12. TRABAJOS DE DISTINTAS CATEGORÍAS.**

a) Trabajos de categoría superior.

Todos los trabajadores en caso de necesidad podrán ser destinados a trabajos de categoría superior a la que ostenten siempre que posean la aptitud correspondiente, a juicio de la Empresa, y tendrán derecho al percibo del salario de la nueva categoría. Si transcurrieran cuatro meses ininterrumpidos de actuación en dicho puesto de categoría superior se declarará la vacante de la plaza y se cubrirá por el procedimiento establecido en el artículo 14. Se exceptuarán los casos de sustitución por Servicio Militar, enfermedad, accidente de trabajo, permiso u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

b) Trabajos de categoría inferior.

Si por conveniencia de la Empresa se destina a un trabajador al desempeño de trabajo de categoría inferior, siempre que ello no suponga perjuicio en su formación ni menoscabo de su dignidad profesional, el productor conservará el salario correspondiente a su categoría.

Si el cambio de destino aludido en el párrafo anterior tuviera su origen a petición del trabajador se asignará a éste el jornal que corresponda al trabajo efectivamente prestado.

No supondrá menoscabo ni vejación para un trabajador efectuar trabajos accidentales de categoría inferior íntimamente relacionados con su función, entre los cuales quedan comprendidos la limpieza de máquinas o aparatos a su cargo.

**Art. 13. SELECCIÓN E INGRESO.**—El ingreso en las Empresas se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes, clasificándose al personal con arreglo a las funciones para que ha sido contratado y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

En los Reglamentos de Régimen Interior de las Empresas afectadas por esta Ordenanza se podrán determinar las preferencias que para el ingreso puedan otorgarse a los hijos de sus propios trabajadores, ya lo sean en activo, fallecidos, jubilados o pensionistas.

El ingreso se considera provisional en tanto no transcurra un período de prueba variable según la índole del trabajo para el que haya sido contratado el personal, que no podrá exceder en todo caso del que se fija en la siguiente escala:

- a) Personal técnico titulado, seis meses.
- b) Personal técnico no titulado, tres meses.
- c) Personal administrativo y oficiales mineros cualificados que ostenten mando sobre un equipo, dos meses.
- d) Restante 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 derecho a indemnización alguna.

2. 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, con abono, a todos los efectos del tiempo invertido en la prueba.

El período de prueba fijado en el apartado anterior es potestativo de la Empresa, que podrá renunciar total o parcialmente al mismo si lo estima pertinente.

**Art. 14. ASCENSOS.**—Se establece como criterio único para la progresión y promoción la capacidad del personal para ocupar los diferentes puestos.

En caso de igualdad en la puntuación que mida la capacidad del personal se proveerá la plaza con el productor más antiguo de los que la hayan solicitado.

De esta norma general quedarán exceptuados todos aquellos puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas, en cuyo caso la provisión de la plaza se hará por libre designación de la Dirección de la Empresa.

1. *Técnicos.*

a) Titulados. Los puestos de esta categoría serán de libre designación por la Empresa.

b) No titulados. Los que tengan mando directo sobre el personal serán de libre designación de la Empresa entre la totalidad del personal que integre el grupo.

Para el ascenso de los que no tienen mando directo sobre el personal se seguirá el procedimiento de concurso-oposición entre los productores de este grupo profesional, dando preferencia en igualdad de condiciones a los que tengan certificados de estudios expedidos por Escuelas reconocidas y a los de mayor antigüedad.

Los técnicos con mando directo, a los cinco años de ostentar la categoría, pasarán a percibir los emolumentos del inmediato superior dentro de su grupo.

2. *Administrativos.*

Los Auxiliares administrativos, a los cinco años de servicio como tales Auxiliares, empezarán a devengar un plus que los equipare en sueldo a los oficiales de segunda.

Los Oficiales de segunda, cuando cumplan los cinco años de servicio como tales Oficiales de segunda, comenzarán a percibir un plus equivalente a la diferencia entre su sueldo y el de Oficial de primera.

Las Empresas estarán obligadas a clasificar a los Oficiales y Auxiliares administrativos de acuerdo con las necesidades de la plantilla real de la Empresa en cada momento.

3. *Subalternos.*

Para cubrir las plazas de esta categoría tienen preferencia dentro de las Empresas los trabajadores que hayan sufrido accidentes o alguna incapacidad y no tengan derecho a subsidio o pensión, como asimismo aquellos que no puedan desempeñar otro oficio o empleo con rendimiento normal a causa de defecto físico, enfermedad o edad avanzada, siempre que reúnan las condiciones mínimas exigibles para el puesto.

4. *Personal obrero.*

Producida vacante en alguna categoría los trabajadores de la misma especialidad pertenecientes a la inmediata inferior que deseen ascender lo solicitarán de la Dirección de la Empresa, la cual someterá a éstos a una prueba de aptitud, cuya duración no excederá de quince días. Si fueran varios los trabajadores declarados aptos la vacante será otorgada al de mayor antigüedad en la categoría de origen, y sólo cuando no existan obreros aptos para ascender entre la categoría inmediata podrá la Empresa acudir a proveer las vacantes con obreros de otra categoría o ajenos a la Empresa, siempre mediante la correspondiente prueba de aptitud.

5. *Tribunal de oposiciones.*

Para decidir sobre el ascenso por concurso-oposición o prueba de aptitud se constituirá un Tribunal compuesto por dos miembros designados por la Empresa y otros dos por el Jurado, proponiendo la propia Empresa a la Organización Sindical una terna para elección del Presidente.

Uno de los miembros del Tribunal elegido por el Jurado y otro de los designados por la Empresa serán del mismo grupo y categoría a que corresponde la vacante que se trata de cubrir.

Contra el fallo o resolución del Tribunal podrá recurrir tanto la Empresa como el trabajador a la Delegación de Trabajo.

En las Empresas en que no hubiera Jurado el Tribunal se formará por dos miembros designados por la Empresa, otros dos designados por la Delegación Sindical local entre productores de la misma Empresa y un quinto miembro que designará la propia Delegación a propuesta en terna de la Empresa, observando lo antes dispuesto en cuanto a la condición de dichos miembros y recurso contra la resolución del Tribunal.

**Art. 15. TRASLADOS.**—No se entenderá que existe traslado a efectos de este artículo por el cambio de puesto dentro de las explotaciones de la misma Empresa o por los desplazamientos propios del personal de ferrocarriles, sino cuando suponga para el trabajador necesidad de cambiar de residencia. Estos

cambios no significarán variación alguna en las relaciones de trabajo ni en la categoría o escalafón profesional que tuviera el trabajador. El incentivo, si existía en el puesto de origen, estará en función del trabajo desarrollado en el nuevo puesto.

El traslado del personal que requiera cambio de domicilio podrá realizarse a instancia del interesado, por mutuo acuerdo de la Empresa y trabajador, por necesidades del servicio y a requerimiento de la Empresa.

En el primero de los supuestos indicados la petición se formulará por escrito, y de accederse a la misma la Empresa asignará al trabajador un salario de acuerdo con el que corresponda a la categoría que ocupe en su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna por los gastos que el cambio de residencia le originen.

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

Si el traslado se realiza por necesidades del servicio o a requerimiento de la Empresa no significará variación alguna en las relaciones de trabajo ni en la retribución que el trabajador viniera percibiendo.

Esta facultad procurará ejercitarla la Empresa con aquellos trabajadores que lleven a su servicio menos de diez años, y éstos tendrán derecho a que se les abonen los gastos de traslado, tanto los suyos como los de sus familiares y enseres, y a percibir además una bonificación equivalente a dos mensualidades de su salario base. En tanto subsistan las actuales dificultades de vivienda las Empresas deberán facilitar al trasladado domicilio adecuado y con renta similar a la que venía satisfaciendo, y si esto no fuera posible abonarán al trasladado la diferencia de renta que pudiera existir.

En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna explotación, saturación de la jornada de los trabajadores, crisis de mercado, agrupación de instalaciones o personal en función de una mayor productividad, causa de fuerza mayor, etc., se produzca un exceso de plantilla que no exija expediente de crisis en razón de que el personal sobrante pueda ser colocado en otro grupo, departamento o sección, la Empresa, previo acuerdo con el Jurado o Junta de Enlaces, podrá disponer el traslado forzoso de dicho excedente, cuidando especialmente de que se guarde un riguroso turno de modernidad dentro de cada categoría y especialidad. Si el trabajador afectado no considera justificado el traslado podrá recurrir ante la Delegación Provincial de Trabajo en un plazo de diez días, sin perjuicio de cumplir la orden recibida.

Estas disposiciones no son aplicables a los traslados que sean impuestos como consecuencia de sanción, conforme a las normas legales.

En cualquiera de estos casos los trabajadores trasladados serán reintegrados al puesto de procedencia tan pronto existan vacantes en su categoría, a cuyo efecto la Empresa no podrá realizar para el mismo ninguna nueva admisión sin antes ofrecer la plaza por orden de antigüedad a los productores de la misma categoría que permanezcan en situación de trasladados.

Art. 16. PERMUTAS.—Los trabajadores con destino en localidades o centros de trabajo distintos pertenecientes a la misma Empresa, categoría o grupo podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Dirección decida en este caso teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que pueda apreciar.

De consumarse la permuta los trabajadores aceptarán las modificaciones de salarios a que pudiera dar lugar el cambio y renunciarán a toda indemnización por gastos de traslado.

Art. 17. CESAS Y DESPIDOS.—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vienen obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal de mando y técnico, dos meses.
- b) Personal administrativo, un mes.
- c) Resto del personal, ocho días.

1. El trabajador que incumpla esta obligación no tendrá derecho a cobrar la liquidación hasta la fecha en que transcurra el plazo de preaviso, pero sí podrá retirar cualquier documento que perteneciéndole se encuentre en poder de la Empresa, independientemente de la acción que la Empresa pueda ejercer sobre él por los perjuicios irrogados.

2. En los casos de despido por crisis de la industria, reconversión, concentraciones, modernizaciones o paro tecnológico se seguirá el procedimiento señalado en las disposiciones legales.

autorizado se efectuará para el centro de explotación objeto del mismo, comenzando por el grupo de cada categoría y especialidad, de más reciente ingreso en la Empresa, salvo que circunstancias excepcionales, debidamente justificadas, autoricen otra orden. Los trabajadores a quienes corresponda 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 su categoría, efectuándose los despidos una vez reajustadas las plantillas como consecuencia de las peticiones que se hayan formulado.

3. La Dirección de la Empresa publicará en los tabloneros de anuncios inmediatamente que reciba la autorización previa la lista de los que deban cesar en cada servicio. Durante los tres primeros días los afectados podrán ejercer el derecho al descenso de categoría que se regula en el apartado 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.

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

5. A petición del trabajador las Empresas vendrán obligadas a reconocerlo médicamente a efectos de enfermedades profesionales antes de ser baja.

### CAPITULO III

#### Jornada de trabajo, horas extraordinarias, vacaciones, licencias y excedencias

Art. 18. NORMAS GENERALES.—La jornada de trabajo será de ocho horas en el exterior y de siete en el interior, siendo obligatoria la de cuarenta y ocho horas semanales para quienes presten sus servicios en el exterior y de cuarenta y dos horas para el personal del interior. En cuanto a trabajos del interior realizados en circunstancias tales que el productor pueda a pesar del uso del traje de agua estar completamente mojado, las Empresas redactarán en sus Reglamentos de Régimen Interior las normas que rijan en estos casos o se estará a lo que se pacte entre la Empresa y el Jurado de la misma o, en su defecto, la Junta de Enlaces, siempre que la Empresa no haya valorado este trabajo atendiendo a dicha circunstancia, resolviendo en caso de desacuerdo la Delegación Provincial de Trabajo.

Se exceptúan del régimen previsto en el párrafo anterior los productores que presten sus servicios en ferrocarriles mineros, que se regirán por las normas particulares existentes en cada Empresa, según el carácter del ferrocarril.

Quedan excluidos del régimen de jornada regulado en el párrafo anterior los Guardas que disfruten de casa-habitación dentro de la zona de vigilancia, siempre que ésta no sea constante.

La jornada de los conductores de automóviles y camiones será la determinada en la Ley de Jornada Máxima de 1 de julio de 1931.

Art. 19. Con carácter general se establece para el personal administrativo la jornada de cuarenta y cinco horas semanales, distribuidas en jornadas diarias de ocho horas, salvo los sábados, que será de cinco horas por la mañana. Esta jornada será la normal, pero las Empresas que tengan establecida otra más reducida están obligadas a conservarla.

Las Empresas que se encuentren en este último caso podrán exigir a su personal que continúe su labor durante las horas necesarias sin rebasar los límites que la Ley establece. Cuando esto suceda se pagarán a prorrata las horas que excedan de la jornada reducida hasta la normal. En todo caso los administrativos que tengan obreros a sus órdenes o cuya labor se halle íntimamente relacionada con la duración de la jornada de aquéllos prestarán sus servicios durante el mismo período de tiempo y con el mismo régimen de ellos.

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

Art. 20. Las Empresas podrán aumentar, previa autorización ministerial, la jornada legal de siete horas en las labores subterráneas hasta el máximo de ocho horas, debiendo abonarse dicha hora con el salario tipo de la hora ordinaria.

Art. 21. La fijación de los horarios de trabajo, de acuerdo con las normas legales, es facultad de la Dirección de la Empresa, pudiendo establecerse el trabajo a relevos continuados cuando las necesidades de la producción lo exijan.

Art. 22. Durante la época estival no habrá jornada reducida de trabajo, salvo que la Empresa disponga lo contrario.

Toda reducción en la jornada de cuarenta y ocho horas semanales únicamente podrá llevarse a cabo por alguna de las siguientes causas:

- 1) Crisis económica de la Empresa con riesgos de inestabilidad para la continuidad y sostenimiento de la misma.
- 2) Concesión de la Empresa.
- 3) Pactos de trabajo entre la Dirección y el personal.

La reducción de jornada prevista en la causa 1) deberá ser aprobada por la Autoridad laboral.

Art. 23. En la jornada continuada de ocho horas las Empresas deberán conceder a los productores treinta minutos de descanso, que serán compensados como trabajados.

Si por razones técnicas o de otra naturaleza, pero siempre plenamente justificativas de la imposibilidad, la Empresa no concediese la interrupción o suprimiese o disminuyese la establecida, contra su decisión, a falta de acuerdo con la representación de los trabajadores, éstos tendrán el correspondiente recurso ante la Autoridad laboral.

En los demás casos el descanso vendrá determinado por el cuadro horario establecido por la Empresa y aprobado por la Inspección de Trabajo.

Salvo en casos de urgencia, cambio de relevo o necesidad perentoria, entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar como mínimo diez horas, computándose a estos efectos como jornada normal las horas trabajadas.

El descanso semanal para todo el personal afectado por esta Ordenanza se regulará por lo dispuesto en la Ley de Descanso Dominical de 13 de julio de 1940 y su Reglamento de 25 de enero de 1941.

En aquellos puestos de trabajo en los que por su índole especial no puede haber parada, sin perjuicio para la producción o servicio, será preceptivo el relevo del personal en el propio puesto de trabajo, dictándose normas en el Reglamento de Régimen Interior que determinen la compensación económica para el posible exceso de jornada laboral que pudiera producirse.

Cuando los productores que trabajen en el interior de las minas hayan de efectuar a pie el recorrido desde boca-mina o pozos hasta el lugar del tajo o viceversa el tiempo invertido se computará a razón de un cuarto de hora por cada kilómetro, pudiendo la Empresa disponer el uso de medios de locomoción para reducir este tiempo.

Art. 24. TRABAJO NOCTURNO.—Se considera trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis horas.

La bonificación por trabajos nocturnos consistirá en el 20 por 100 del salario asignado a cada categoría, y se regulará por las siguientes normas:

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

Se exceptúa de lo dispuesto en este apartado el personal de vigilancia de noche, telefonistas, porteros, serenos y cualquier otro que hubiese sido contratado para realizar su función durante el período nocturno exclusivamente. Los Reglamentos de Régimen Interior señalarán los casos en que el personal de ferrocarriles tenga derecho a esta percepción.

b) El personal con derecho a la bonificación que trabaje más de dos horas sin exceder de cuatro horas percibirá la bonificación correspondiente a las horas trabajadas entre las veintidós y las seis horas.

c) El personal con derecho a la bonificación que trabaje durante el período nocturno más de cuatro horas cobrará la bonificación correspondiente a toda la jornada.

d) Cuando fuese necesario destinar a un trabajador provisionalmente a labores nocturnas para sustituir a un compañero o por necesidades del servicio tendrá derecho a percibir la bonificación que se establece en este artículo.

Art. 25. TRABAJOS DEL INTERIOR.—Vendrán regulados por las siguientes normas:

a) Se considerará personal del interior aquel que habitualmente realice su labor en puestos de trabajo de interior.

b) Dadas las características de cada explotación minera, la Dirección de la Empresa dará a conocer la relación de puestos de trabajo considerados de interior al Jurado o Juntas de Enlaces.

Caso de no haber acuerdo en la clasificación de algún puesto, se estará a lo que resuelva la Delegación de Trabajo, previo informe de la Jefatura de Minas y Organización Sindical, y entre tanto se dicte resolución prevalecerá el criterio de la Empresa.

Art. 26. TRASLADO A EXTERIOR.—Para el traslado al exterior de un trabajador de interior se establecen las siguientes normas:

1. Si el traslado al exterior es por conveniencia de la Empresa su jornada será de ocho horas, pero tendrán derecho a un plus de compensación de traslado a exterior, de igual cuantía que el valor de la octava hora que estuviese cobrando durante la última semana anterior al traslado.

2. Si es por voluntad del productor, éste no tendrá derecho a percibir ningún género de compensación, y su salario y jornada ser el que corresponde al puesto de trabajo que desempeñe en el exterior.

Art. 27. HORAS EXTRAORDINARIAS.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias para todo el personal aquellas que excedan de la jornada mínima legal.

Será obligatorio el trabajo en horas extraordinarias en los casos de fuerza mayor, averías, reparaciones perentorias, carga de barcos y urgencia de trabajo, que afecten a la necesaria marcha de la producción.

Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo 1.º el personal de ferrocarriles mineros cuya jornada laboral esté fijada por disposiciones especiales.

Art. 28. Para el pago de las horas extraordinarias, la determinación de la base salario-hora se ajustará a las reglas siguientes:

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

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

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

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

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

Los obreros que trabajen a destajo o salario y prima tendrán derecho a cobrar no sólo lo que les corresponde por horas extraordinarias, sino también los premios establecidos para los destajos o tareas durante esas mismas horas extraordinarias.

Las dos primeras horas extraordinarias se pagarán con el recargo de un 30 por 100, y las que excedan de estas dos primeras con el 50 por 100.

El personal que después de haber cumplido su jornada legal, y habiéndose ausentado del lugar del trabajo fuese reclamado por la Empresa para atender una reparación o servicio urgente percibirá como retribución mínima el importe de una jornada normal si la duración de aquél fuese superior a dos horas, y de media jornada normal si no excediese de aquel tiempo.

Art. 29. VACACIONES.—Todo el personal afectado por la presente Ordenanza disfrutará de unas vacaciones anuales de catorce días laborales como mínimo, salvo que venga gozando de un régimen más beneficioso, en cuyo caso será respetado.

En caso de cesación total del trabajo, la Dirección designará al personal que durante el período de vacaciones habrá de efectuar labores de limpieza, entretenimiento, obras necesarias y demás, concertando particularmente con los interesados las fechas más convenientes de su vacación anual.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas ininterrumpidamente, a excepción de los casos singulares en que la Dirección autorice su fraccionamiento.

La liquidación de las vacaciones se efectuará antes del comienzo de las mismas, con arreglo al cálculo de la media diaria obtenida por todo lo realmente percibido en concepto de salario, en cualquiera de sus modalidades, incluso incentivos y pluses de Convenio, en los últimos noventa días, contados desde

la fecha de iniciación de las vacaciones, y exceptuándose pluses de distancia y familiar, horas extraordinarias y dietas

En ningún caso puede ser compensado en metálico el período de vacaciones, en todo o en parte, por lo que se refiere al período mínimo legal.

Art. 30. Las vacaciones podrán coincidir con situaciones especiales de trabajo, tales como crisis, paralizaciones, reparaciones, inventario, fiestas locales u otras análogas, siempre que se considere conveniente y necesario por la Dirección de la Empresa y previo acuerdo con el Jurado o Junta de Enlaces. Asimismo la vacación podrá ser disfrutada simultáneamente por la totalidad de los obreros de una Sección o Grupo, siempre que la Dirección, de acuerdo con el Jurado o Junta de Enlaces, lo considere necesario y conveniente, resolviendo en su caso la discrepancia existente la Magistratura de Trabajo.

Las vacaciones podrán ser disfrutadas fuera del período hábil señalado por la Dirección de la Empresa por aquellos trabajadores que hubieran permanecido de baja por accidente o enfermedad, y por cuya razón no hubiera podido hacerlo dentro del período señalado.

La extinción de la relación laboral con la Empresa, cualquiera que fuera su causa, otorgará derecho a todo trabajador a la percepción del importe proporcional que por concepto de vacaciones le corresponda. En caso de fallecimiento del trabajador, dicho importe se satisfará a sus derechohabientes más próximos.

Art. 31. PERMISOS Y LICENCIAS.—El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos con el salario-base y antigüedad por las causas y durante los períodos de tiempo siguientes:

1. Dos días en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos, y enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos, como también por alumbramiento de la esposa.
2. Un día en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres.
3. Diez días naturales en caso de matrimonio.
4. Por el tiempo indispensable en caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, a requerimiento de la Autoridad competente.
5. El tiempo indispensable para el cumplimiento de función de carácter sindical en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna convocatoria y subsiguiente justificación.

En caso extraordinario debidamente acreditado se concederán licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes.

Art. 32. EXCEDENCIAS.—Los trabajadores con más de cinco años de antigüedad en la Empresa podrán solicitar excedencia, cuya autorización queda a discreción de la Dirección, siendo su duración no inferior a tres meses ni superior a un año.

El tiempo en que el productor permanezca en situación de excedencia no será computable a ningún efecto.

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

- a) Que se encuentre ya en situación de excedencia el 3 por 100 del personal de la Empresa.
- b) Que esté en igual situación el 2 por 100 de los trabajadores que integran el grupo laboral del solicitante.

Las Empresas darán facilidades para cursar estudios o formación profesional en Centros reconocidos.

Art. 33. La excedencia se entenderá siempre concedida sin derechos a percibir retribución alguna de la Empresa mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicios en Empresas similares o que impliquen competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. Si el excedente infringiese esta norma se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato de trabajo.

Art. 34. Si las Empresas tuviesen varios grupos o agrupaciones o contaran con servicios centrales, el cálculo del porcentaje se hará tanto en el caso del apartado a) como del b) del artículo 32, referido al personal de cada uno de estos grupos mineros, agrupaciones o servicios centrales.

Art. 35. La excedencia será forzosamente concedida por la Dirección de la Empresa cuando sea solicitada a petición de la autoridad competente para el desempeño por el productor de un cargo público o sindical, y alcanzará en el tiempo el período de duración de aquél.

Art. 36. El personal femenino que contraiga matrimonio podrá optar entre continuar en la Empresa, pasar a la situa-

ción de excedencia forzosa, en cuyo supuesto percibirá una dote equivalente a tantas mensualidades de su salario como años de servicio tenga prestados en la Empresa, con un tope máximo de nueve mensualidades, o quedar en situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a cinco, con los derechos que se especifican en el Decreto de 1 de febrero de 1962, en cuanto a su reingreso.

Art. 37. Toda petición de excedencia deberá ser presentada con un mes de antelación, al objeto de permitir la cobertura del puesto, necesaria para la buena marcha del trabajo. La petición se formulará por escrito.

Art. 38. AUSENCIAS POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL.—Se estará a lo que por la legislación en vigor se preceptúa en esta materia.

Art. 39. AUSENCIAS POR CUMPLIMIENTO DEL SERVICIO MILITAR. El trabajador incorporado a filas tendrá derecho a que se le reserve el empleo en su categoría, mientras permanezca en el Servicio Militar y dos meses más, computándose tal tiempo a efectos de su antigüedad.

Las Empresas podrán reincorporar temporalmente a los trabajadores en Servicio Militar en disfrute del permiso de dos semanas como mínimo, siempre que tuviese autorización al efecto del Jefe de su unidad militar.

Art. 40. Todo trabajador, avisando por escrito con una antelación mínima de veinticuatro horas, podrá faltar al trabajo sin retribución durante tres jornadas al año, consecutivas o alternas, sin necesidad de justificar los motivos que tengan 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.

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

## CAPITULO IV

### Retribuciones

Art. 41. PRINCIPIOS GENERALES. RENTA DE TRABAJO.—Se considera renta de trabajo la participación que corresponde al esfuerzo laboral humano en el curso y en los resultados del proceso de producción de bienes o servicios.

Art. 42. FORMA DE PAGO.—Las Empresas establecerán, previo acuerdo con el Jurado de Empresa o Junta de Enlaces, el sistema de pago mensual para todos los trabajadores, cualquiera que sea su categoría profesional o puesto de trabajo.

El pago de los salarios se efectuará dentro de la jornada normal, pudiendo el trabajador percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que exceda el 90 por 100 de aquél.

Art. 43. SALARIO MÍNIMO.—Se considera salario mínimo el correspondiente a cada categoría o puesto de trabajo establecido con este carácter por la autoridad laboral o por Convenio Colectivo o pacto individual.

El salario mínimo comprenderá la percepción por día de trabajo, así como la parte alicuota de la retribución dominical.

El salario mínimo a que se refiere el párrafo anterior servirá de base para fijar, en su caso, el valor de las primas, premios o pluses, cuyos cálculos hayan de hacerse no en cantidad global, sino mediante un sistema de porcentaje.

En el cuadro anexo a la presente ordenanza se establecen los salarios mínimos correspondientes a los distintos grupos o niveles profesionales.

Art. 44. FIESTAS.—Las festividades del calendario laboral que no coincidan en domingo y tengan el carácter de abonables y no recuperables se percibirán con arreglo al salario mínimo y antigüedad.

Art. 45. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.—A todos los productores que presten sus servicios en las Empresas comprendidas dentro de la aplicación de la presente ordenanza les serán abonadas gratificaciones extraordinarias cuyas cuantías globales anuales no serán inferiores a 2.520 pesetas para peones y asimilados, 2.700 pesetas para los especialistas, asimilados y oficiales de oficio que no sean de primera y 2.880 pesetas para las demás categorías, distribuidas en las fechas de 18 de julio y Navidad, en proporción al tiempo trabajado, y no computándose al efecto las ausencias no justificadas.

Las Empresas que tengan otorgadas gratificaciones, ya sean legales o pactadas, que globalmente consideradas superen en su conjunto las cifras anuales señaladas como obligatorias en

el párrafo anterior, no vendrán obligadas a efectuar aumento alguno en el total importe de sus gratificaciones anuales.

En los casos en que para determinadas categorías de productores, las percepciones por este concepto sean superiores en la actualidad a las fijadas en el primer párrafo, se mantendrán como mínimo las que hasta ahora venían percibiendo.

Tendrán derecho a estas gratificaciones el personal en Servicio Militar.

Art. 46. INCENTIVOS.—1. A iniciativa de la Empresa podrá ser aplicado el sistema de remuneración del trabajo con incentivo a todos o parte de sus obreros y empleados.

2. El régimen de remuneración con incentivo podrá establecerse bien como complemento del salario mínimo, por el contrario, quedando comprendido dentro del incentivo la parte correspondiente a dicho salario mínimo, ya sea legal o pactado.

3) La Empresa tendrá plena libertad para escoger el sistema de incentivos que crea más conveniente, así como para establecer periodos en régimen de pruebas de dicho sistema, de acuerdo con los productores, a través siempre del Jurado de Empresa. Sin embargo, para su implantación definitiva deberá contar con la aprobación de la autoridad laboral.

4. Los 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 aconseje adscribir al trabajador a labores que deben 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; en caso de disconformidad, resolverá la Delegación de Trabajo.

5. Las Empresas, respetando los derechos adquiridos por los trabajadores, podrán efectuar libremente aquellos acoplamientos del personal, en cuanto fuera posible, dentro del mismo grupo minero, que exija o aconseje el establecimiento de la organización técnica del trabajo o la extensión del sistema de remuneración con incentivo.

Art. 47. Una vez establecido el régimen de incentivos, podrá ser revisado por las siguientes causas:

a) Por mejora en los métodos de trabajo o técnicos, o modificación de instalaciones, cambios de terrenos, etc.

b) Por error en los cálculos o en la aplicación de los precios.

c) Cuando la ganancia normal del obrero exceda del salario base en un 75 por 100.

En este último caso la Empresa podrá reducir las tarifas de acuerdo con el Jurado de Empresa.

En el caso de trabajos nuevos o de instalaciones reformadas, los obreros que perciban su retribución por el régimen de incentivos estarán obligados a trabajar con arreglo al horario asignado a su respectiva tarifa durante el tiempo prudencial necesario para permitir su adaptación al nuevo trabajo y para determinar el tipo de las nuevas tarifas.

Las cuestiones que se susciten en la aplicación de este artículo serán resueltas, en caso de falta de acuerdo de las partes, por la Delegación Provincial de Trabajo.

Art. 48. Cuando por causas imputables a descuido o negligencia de la Empresa o independientes de la voluntad del trabajador (falta de corriente, avería en máquina, 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 su puestos, respectivamente, hasta que pueda dar comienzo o reanudarse el trabajo o hasta que la Empresa les comunique la imposibilidad de hacerlo.

El tiempo que hayan estado inactivos se pagará a razón del salario, 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.

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

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

Art. 49. ANTIGÜEDAD O VINCULACIÓN.—Todo el personal afectado por esta Ordenanza percibirá aumentos periódicos por tiempo de servicio equivalentes al 5 por 100 de su tarifa base de cotización y en número de seis quinquenios como máximo. Los aumentos que por concepto de quinquenios correspondan al personal de cualquier grupo profesional se acumularán al sueldo o jornal base o al superior que venga disfrutando.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso del mismo, siempre que haya sido posterior al 1 de abril de 1939.

b) Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma Empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias, accidentes de trabajo o enfermedad. Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical, así como el caso de prestación del servicio militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo que se haya permanecido en situación de excedencia voluntaria.

c) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado, con la limitación establecida en el párrafo a). También se estimarán los servicios prestados en el período de prueba por el personal eventual y complementario cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la Empresa.

d) En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien de grupo percibirán sobre la tarifa base de aquella a que se incorporen los quinquenios que les correspondan, computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo sueldo.

e) En concepto de antigüedad, la cantidad máxima a que se tendrá derecho será el importe de seis quinquenios.

f) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del 1 de enero del año en que se cumpla cada quinquenio si la fecha del vencimiento es anterior al 30 de junio, y desde 1 de enero del año siguiente si es posterior.

g) En el caso de que un trabajador cese en la Empresa por sanción o por su voluntad sin solicitar la excedencia voluntaria, y posteriormente reintegrese en la misma Empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

## CAPITULO V

### Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 50. PRINCIPIOS GENERALES.—La legislación de seguridad e higiene es de obligada aplicación en los talleres y dependencias de las industrias mineras a través del Comité de Seguridad e Higiene y Jurado de Empresa.

En el Reglamento de Régimen Interior de Empresa se determinarán las normas específicas de seguridad de aplicación en cada industria, así como los premios y sanciones para estimular la disciplina preventiva del accidente.

Podrán las Empresas nombrar en cada grupo minero 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.

Art. 51. PRENDAS DE SEGURIDAD.—Las prendas de seguridad que sean entregadas por la Empresa a sus trabajadores serán de uso obligatorio.

Art. 52. CAPACIDAD DISMINUIDA.—Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo sin pensión, reducción de facultades físicas o intelectuales sufran una capacidad disminuida tendrán preferencia para ocupar los puestos que de esta clase existan en la Empresa.

## CAPITULO VI

### Premios, faltas y sanciones

Art. 53. PREMIOS.—Independientemente de la forma normal de premiar al personal, 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 distingán por su constancia, asiduidad, competencia, atención e interés.

También establecerán las Empresas recompensas periódicas para su personal por su buena conducta, especial laboriosidad u otras cualidades sobresalientes, e igualmente en favor de los que se distingán por iniciativas provechosas para la propia Empresa o para sus compañeros.

La Empresa regulará las modalidades y cuantías de estos premios en sus Reglamentos de Régimen Interior e informará al Jurado de Empresa o a las Juntas de Enlaces, en su caso, a fin de que colaboren en la proposición de las personas que hayan de merecerlo.

Art. 54. FALTAS Y SANCIONES.—A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole, impuestos por las disposiciones laborales vigentes, y en particular, las que figuran en la Ley de Contrato de Trabajo, Convenios Colectivos y Reglamentos de Régimen Interior.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiéndose a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave. En los Reglamentos de Régimen Interior se detallarán los supuestos de hecho determinantes de cada una de estas clases de faltas y las sanciones correspondientes.

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 texto refundido de Procedimiento Laboral.

Art. 55. DESPIDOS.—Serán causas justas de despido las enumeradas en el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo.

A los efectos de lo dispuesto en el citado artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo, bastará la disminución de rendimiento por bajo del habitual, sea individual o colectivo, cuando fuese voluntaria u obedezca a una actitud de plante o incitación al mismo, para considerarla como causa de despido, dando cuenta previamente de la decisión a adoptar al Jurado de Empresa.

Art. 56. ABUSO DE AUTORIDAD.—Las Empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus Jefes o mandos intermedios.

Se considerará existe abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal, en perjuicio manifiesto de un inferior.

Quien sufriera el abuso lo pondrá en conocimiento del Jurado o, en su defecto, de la Junta de Enlaces Sindicales para que lo transmita a la Dirección de la Empresa. Frente a la decisión adoptada por ésta, el perjudicado podrá reclamar por escrito, en un plazo no superior a quince días, y por conducto de la Organización Sindical, a la Delegación Provincial de Trabajo. Si ésta creyese que existía infracción, ordenará a la Dirección de la Empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si, previos los asesoramientos que estime oportunos, resultara probado el hecho, resolverá lo que proceda.

Art. 57. TRAMITACIÓN.—Respecto a la tramitación de las sanciones se estará a lo dispuesto en el texto refundido de Procedimiento Laboral.

Art. 58. PRESCRIPCIÓN DE FALTAS.—Las faltas leves prescribirán al mes y las graves y muy graves a los tres meses, contados a partir de la fecha en que la Dirección de la Empresa haya tenido conocimiento de ellas.

Art. 59. ANOTACIONES Y CANCELACIÓN.—Las Empresas deberán anotar en los expedientes personales de sus trabajadores tanto los premios como las sanciones impuestas a los mismos, así como los motivos de dicha sanción. El Reglamento de Régimen Interior podrá determinar los casos de sanciones en que la conducta y actuación del sancionado, posteriores a la falta, deban producir la anulación de notas desfavorables. En cualquier caso estas notas desfavorables no podrán anularse antes de los siguientes períodos: seis meses por las faltas leves, dos años por las faltas graves y tres años por las faltas muy graves. La anulación de las notas desfavorables antes de pasados los períodos indicados sólo pueden producirse concurriendo las siguientes circunstancias:

1. En faltas leves la anulación será automática previa solicitud del interesado.
2. En las faltas graves y muy graves será necesaria la solicitud del interesado y la aprobación por parte de la Empresa, que tendrá en cuenta la conducta y actuación del sancionado, posterior a la falta.

Art. 60. REGLAMENTOS DE RÉGIMEN INTERIOR.—Las Empresas confeccionarán o adaptarán en el plazo de cuatro meses, a contar desde la fecha de la publicación de la presente Ordenanza, su

Reglamento de Régimen Interior, en el que recogerán las normas de ésta adaptadas a las peculiaridades de cada explotación, dando cuenta al Jurado de Empresas o Junta de Enlaces.

Art. 61. DIETAS.—Los Reglamentos de Régimen Interior señalarán la cuantía de la dieta y condiciones para su percepción.

Art. 62. HERRAMIENTAS.—Las Empresas están obligadas a facilitar a los trabajadores toda clase de herramientas que éstos precisen. La duración de las mismas será fijada por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Jurado o, en su defecto, la Junta de Enlaces Sindicales. Esta norma no se aplica cuando los trabajadores conviniere con las Empresas utilizar herramientas propias, mediante la correspondiente compensación económica.

Art. 63. PRENDAS DE TRABAJO.—En los Reglamentos de Régimen Interior se establecerán las prendas de trabajo que las Empresas deben facilitar a su personal, según su categoría profesional e índole del trabajo a que se dedique, especificando su clase y duración.

DISPOSICION ADICIONAL

Las retribuciones establecidas o que pudieran establecerse en los pactos individuales o colectivos compensarán y absorberán cualesquiera otra existente en el momento de entrada en vigor de esta Ordenanza, independientemente de su naturaleza u origen de su existencia.

Queda garantizado al trabajador el derecho a la percepción mínima equivalente a la que por todos los conceptos tuviera asegurada con anterioridad. El excedente que pudiera producirse, computadas anualmente las cantidades recibidas por todos los conceptos (legales o convencionales) a su favor, se mantendrá con carácter de retribución pactada, siendo susceptible de absorción en futuras posibles modificaciones salariales hasta conseguir la total simplificación de conceptos retributivos que la presente Ordenanza pretende.

Los acuerdos que según esta Ordenanza hayan de establecerse con la representación legal del personal se concertarán en el seno del Jurado de Empresa donde exista o, en su defecto, con la Junta de Enlaces.

DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogadas para la Minería Metálica y para la Minería de Plomo las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo (en las Minas Metálicas) de 12 de abril de 1945 y (en las Minas de Plomo) de 16 de julio de 1942, así como las Ordenes y demás disposiciones dictadas con posterioridad, relativas a dichas Reglamentaciones.

ANEXO UNICO

Tabla de sueldos o salarios mínimos correspondientes a los distintos grupos y niveles profesionales

	Mensual — Pesetas
<b>TÉCNICOS TITULADOS</b>	
Profesionales de grado superior .....	5.040
Profesionales de grado medio .....	4.662
Titulados especiales .....	3.780
<b>TÉCNICOS NO TITULADOS</b>	
Técnicos especiales .....	3.780
Técnicos de 1. <sup>a</sup> .....	3.679
Técnicos de 2. <sup>a</sup> .....	3.125
Técnicos de 3. <sup>a</sup> .....	2.621
<b>ADMINISTRATIVOS</b>	
Jefes de 1. <sup>a</sup> .....	4.536
Jefes de 2. <sup>a</sup> .....	4.032
Oficiales de 1. <sup>a</sup> .....	3.528
Oficiales de 2. <sup>a</sup> .....	3.276
Auxiliares .....	2.772
Aspirantes de 16 y 17 años .....	1.680
Aspirantes de 14 y 15 años .....	1.050
<b>SUBALTERNOS</b>	
Subalternos de 1. <sup>a</sup> .....	2.722
Subalternos de 2. <sup>a</sup> .....	2.570
Subalternos de 3. <sup>a</sup> .....	2.520
Botones .....	1.260

	Diario — Pesetas
PERSONAL OBRERO	
<i>Mineros de interior</i>	
Mineros de 1. <sup>a</sup> especial .....	126
Mineros de 1. <sup>a</sup> .....	110
Mineros de 2. <sup>a</sup> .....	101
Mineros de 3. <sup>a</sup> .....	94
Ayudantes .....	91
Peones .....	91
<i>Mineros de exterior</i>	
Mineros de 1. <sup>a</sup> especial .....	109
Mineros de 1. <sup>a</sup> .....	101
Mineros de 2. <sup>a</sup> .....	94
Mineros de 3. <sup>a</sup> .....	91
Ayudantes .....	87
Peones .....	84
<i>Servicios auxiliares y complementarios</i>	
Oficiales de 1. <sup>a</sup> .....	101
Oficiales de 2. <sup>a</sup> .....	94
Oficiales de 3. <sup>a</sup> .....	91
Especialistas de 1. <sup>a</sup> .....	101
Especialistas de 2. <sup>a</sup> .....	94
Especialistas de 3. <sup>a</sup> .....	91
Ayudantes y Peones especialistas .....	87
Peones .....	84
Aprendices de 16 y 17 años .....	56
Aprendices de 14 y 15 años .....	35
Pinches de 16 y 17 años .....	56
Pinches de 14 y 15 años .....	42
Mujeres de Limpieza .....	84

## MINISTERIO DE INFORMACION Y TURISMO

*ORDEN de 23 de enero de 1967 sobre normas para la instalación de antenas colectivas de radiodifusión en frecuencia modulada y televisión y trámites a que se refieren los artículos 20 y 21 de la Ley 49/1966, de 23 de julio.*

Ilustrísimos señores:

Próxima a entrar en vigor la Ley 49/1966, de 23 de julio, sobre antenas colectivas de radiodifusión en frecuencia modulada y televisión, se hace necesario dictar una serie de normas aclaratorias de la misma que vengán a desarrollar aquellos aspectos de la citada Ley que son competencia de este Departamento.

Según esto, y de acuerdo con la autorización concedida en los artículos 28 y 29 de dicha Ley, por este Ministerio se dispone lo siguiente:

Primero.—Como norma aclaratoria al artículo tercero de la Ley 49/1966 se establece que, en cualquier caso, las antenas colectivas que se instalen, según lo especificado en dicha Ley, deben estar dispuestas para la recepción de señales de radiodifusión en frecuencia modulada, independientemente del nivel de señal recibida, o aun cuando no existan en la zona, en el momento de realizarse la instalación, emisoras de radiodifusión que emitan en modulación de frecuencia.

No obstante, no es obligatoria la instalación de antena colectiva para radiodifusión en frecuencia modulada cuando no lo sea, a su vez, para emisiones de televisión.

Segundo.—De acuerdo con lo prevenido en el artículo 23 de la Ley 49/1966, todas las instalaciones de antenas colectivas que se realicen en zonas en las que en el momento de la instalación únicamente se reciban señales de televisión en Bandas I y III deberán estar preparadas para, en su momento, poder disponer fácilmente los elementos necesarios para la

recepción en Bandas IV y V. Esta previsión comprenderá las tomas de antena, líneas de distribución, caseta del amplificador, si lo hubiera, mástil de los sistemas captadores de señales y cualesquiera otros elementos de utilización común.

Tercero.—El concepto de antena colectiva comprende la totalidad de los elementos componentes de la instalación, desde el sistema de captación de señales hasta las bornas de entrada en los receptores, incluyendo cables de transmisión, filtros, adaptadores, amplificadores o conversores, si los hubiere; mezcladores, cajas de conexión y distribución, etc.

Por consiguiente, los modelos o tipos a que se refiere el artículo 20 de la Ley 49/1966 corresponden a todos y cada uno de los elementos de instalaciones completas. Únicamente quedan exceptuados de homologación los cables coaxiales que se utilicen en las instalaciones, aunque se establezca que éstos han de tener un blindaje suficiente para que la resistencia de acoplamiento a 200 mc/s sea inferior a 500 miliohmios/metro.

Cuarto.—En las tomas de antena para los receptores, tanto de televisión como de radiodifusión en frecuencia modulada, todos los elementos correspondientes a filtros y adaptadores de las líneas de transmisión se encontrarán empotrados dentro de las cajas de dichas tomas, de forma que la conexión de éstos con los receptores se realice directamente mediante cinta simétrica normalizada de 300 ohmios.

No obstante, y a fin de que puedan ser fabricadas las nuevas tomas de antena, previos los requisitos señalados en el artículo 10 de la Ley 49/1966, por Resolución de la Dirección General de Radiodifusión y Televisión, previo informe del Sindicato Nacional del Metal, se determinará el plazo prudencial durante el cual se autorizará la instalación de tomas de antena que precisen filtros y adaptadores externos a las mismas, siempre que dichas tomas sean autorizadas en los proyectos de las diferentes instalaciones.

Quinto.—Los sistemas de captación de señales que se utilicen en las instalaciones habrán de tener la ganancia adecuada, según la intensidad de campo recibida, a fin de que en las bornas de salida de la antena, o en las de entrada del amplificador, si lo hubiera, la tensión mínima de señal sea de 1.000 microvoltios sobre 240 ohmios.

Sexto.—El Laboratorio Central de la Dirección General de Radiodifusión y Televisión recibirá directamente los elementos de antenas colectivas que sean presentados o enviados por las casas constructoras, para el cumplimiento del informe preceptivo a que se refiere el artículo 20 de la Ley 49/1966. Junto con los materiales se presentará una lista detallada de los que se entregan, así como un croquis de instalación posible, detallando la situación y conexionado de cada uno de los elementos. En el caso de elementos sueltos, se presentará un esquema de los circuitos electrónicos de los mismos y cuando se trate de elementos captadores de señales se indicará el intervalo de intensidades de campo útiles para el que se piensa utilizar, teniendo en cuenta lo señalado en el apartado quinto de esta Orden.

Una vez realizadas las pruebas y ensayos pertinentes por la Dirección General de Radiodifusión y Televisión se oficiará a la de Industrias Siderometalúrgicas comunicando la relación de elementos a los que se entiende puede ser concedida autorización de fabricación y venta, por cumplir con las exigencias previstas en la Ley. Igualmente se oficiará al Sindicato Nacional del Metal, en orden a la comunicación por el mismo a los instaladores de antenas colectivas de la relación de elementos homologados.

Séptimo.—De acuerdo con lo que establece el artículo 21 de la Ley 49/1966, los promotores o constructores de viviendas afectadas por la misma deberán presentar en la Delegación Provincial de Información y Turismo correspondiente el proyecto de instalación de antena colectiva. Dicho proyecto estará firmado por un Ingeniero, Perito o Ayudante de Telecomunicación, y comprenderá los extremos siguientes:

1. Relación completa de todos y cada uno de los elementos que formen la instalación proyectada, indicando casa constructora, marca y número de serie de cada uno de ellos.

2. Planos en alzado y planta del inmueble, indicando escala y marcando los lugares de instalación de las diferentes tomas de antena, y conductos empotrados para los cables de distribución.

3. Croquis completo de la instalación, en el que se marquen las distancias entre cada uno de los elementos, identificación de los mismos y características del elemento o elementos captadores de señal.

4. Muestra, de un metro de longitud, del cable que vaya a ser utilizado en la instalación.