

MINISTERIO DE TRABAJO

22524

ORDEN de 5 de noviembre de 1974 por la que se aprueba la Ordenanza Laboral para las Minas Metálicas.

Ilustrísimos señores:

Vista la Ordenanza Laboral para las Minas Metálicas, propuesta por la Dirección General de Trabajo, de conformidad con la Ley de 18 de octubre de 1942;

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Aprobar la expresada Ordenanza Laboral para las Minas Metálicas, que entrará en vigor el día 1 del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Segundo.—Autorizar a la Dirección General de Trabajo para dictar cuantas disposiciones exija su aplicación e interpretación.

Tercero.—Disponer la inserción de su texto en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que digo a VV. II. para conocimiento y efectos.

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 5 de noviembre de 1974.

DE LA FUENTE

Umos. Sres. Subsecretario y Director general de Trabajo.

ORDENANZA LABORAL PARA LAS MINAS METALICAS

CAPITULO PRIMERO

Extensión

Artículo 1.º La presente Ordenanza establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo en las Empresas de minas metálicas.

Art. 2.º Se regirán por la presente Ordenanza:

a) Como Empresas, las que desarrollen las actividades siguientes:

1. Minas de hierro: Explotaciones de yacimientos de sustancias metalíferas, férricas, siempre que la principal finalidad de la explotación sea conseguir minerales de hierro.

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

3. Minas de productos de elevado valor: Explotaciones de yacimientos conteniendo menas de estaño, wolframio, manganeso, antimonio, espatofluor, barita y restantes minerales.

4. 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.

5. Minas de mercurio: Explotaciones de cinabrio y su metalurgia, excepto el Establecimiento Minero de Almadén.

6. Minas de piritas.

7. Minas de cobre y su tratamiento metalúrgico por vía seca o húmeda, electrolítica o de cualquier otra índole.

8. 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, tostación, 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 productos, transformación y transporte de energía eléctrica, hospitales y demás análogos.

Son complementarias, además de las actividades mencionadas en el párrafo anterior, las que constituyen, por su naturaleza, situación y organización, una unidad con las explotaciones mineras, tales como los muelles, descargaderos, embarcaderos de mineral, economatos mineros y botiquines.

b) Como trabajadores, quienes prestan sus servicios profesionales en las actividades relacionadas anteriormente.

No se aplicará esta Ordenanza a las personas que desempeñen en las Empresas cargos de alta dirección, alto gobierno o alto consejo, en las que concurren las características y cir-

cunstancias contenidas en el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3.º Las normas de esta Ordenanza, que serán de aplicación en todo el territorio nacional, entrarán en vigor en la fecha que establezca la Orden aprobatoria.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 4.º La organización práctica del trabajo, con sujeción a esta Ordenanza y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa, que será responsable de la contribución de ésta al bien común de la economía nacional.

Art. 5.º La simplificación y adecuación de métodos de trabajo de naturaleza dinámica resultará de la adecuación a las necesidades de las Empresas, de los medios de éstas, aplicados a medida que los avances técnicos y las iniciativas del personal en todos sus escalones lo vayan aconsejando.

Determinado el sistema de análisis y control de tarifas o tiempos, el trabajador deberá aceptarlos, pudiendo, no obstante, quienes estuviesen disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación.

A estos efectos se constituirá en cada Empresa una Comisión Paritaria con miembros del Jurado o, en su defecto, Enlaces Sindicales, y representantes de la Dirección, que entenderá sobre las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema, recabándose, si se considera necesario, la información suficiente de los servicios técnicos sindicales o del organismo técnico oficial correspondiente.

En caso de desacuerdo se recurrirá a la Delegación de Trabajo competente, en el plazo máximo de diez días, sin que por esta circunstancia se paralice el sistema establecido.

Art. 6.º Será principio básico en materia de organización el de saturación de jornada en los puestos de trabajo, con objeto de conseguir una plena ocupación de los trabajadores, a cuyo efecto las Empresas señalarán las tareas que deben ser realizadas y atendidas por cada trabajador, aunque para ello sea preciso el desempeño de otras funciones distintas a las habitualmente encomendadas o las que correspondan a su categoría profesional, siempre que ello no constituya perjuicio para la formación profesional del trabajador.

Art. 7.º La determinación y establecimiento de las plantillas que proporcionen el mejor índice de productividad será una consecuencia de los estudios de división del trabajo, de los análisis de rendimientos y de la plena ocupación de cada trabajador, efectuándose en cada caso por la Empresa de acuerdo con sus necesidades, siempre que se cumpla la condición de que a ningún trabajador se exija un rendimiento superior al normal.

Art. 8.º Las Empresas adoptarán los sistemas que estimen convenientes con objeto de obtener la valoración de las tareas de cada puesto de trabajo y subsiguiente aportación del trabajador para ejecutarlas, con los rendimientos que fije el proceso o programa de fabricación.

La valoración que se refiera a las cualidades o exigencias del puesto de trabajo establecerá la posición relativa de cada uno de los puestos de la Empresa.

Art. 9.º Finalizada la valoración, el puesto de trabajo será ocupado preferentemente por la persona que habitualmente lo venía desempeñando. No obstante, si por necesidades especiales de organización, de aptitud física del trabajador, conocimientos requeridos, etc., fuese necesario, en casos excepcionales, el puesto podrá ser ocupado por otro trabajador que reúna las condiciones específicas requeridas.

CAPITULO III

Clasificación del personal

SECCION 1.ª CLASIFICACION FUNCIONAL

Art. 10. El personal comprendido en la presente Ordenanza se clasificará, en atención a la función que desarrolle, y no por la que pudiera considerarse capacitado para realizar en los siguientes grupos profesionales:

- A) Técnicos titulados.
- B) Técnicos especiales.
- C) Técnicos no titulados.
- D) Administrativos.
- E) Subalternos.
- F) Personal obrero.

Estos grupos comprenden los siguientes subgrupos y categorías:

Grupo A) Técnicos titulados

Profesionales de grado superior.
Profesionales de grado medio.
Peritos o Ingenieros Técnicos.
Facultativos.
Profesores de Enseñanza General Básica.
Ayudantes Técnicos Sanitarios.
Graduados Sociales.

Grupo B) Técnicos especiales

Jefes de Taller.
Jefes de Sección de Organización.
Topógrafo Jefe.
Analista Jefe.
Jefe de Sala de Dibujo.
Jefe de planta.

Grupo C) Técnicos no titulados

Técnicos de primera:

Maestro de Taller.
Técnicos de Organización de primera.
Dibujante Proyectista o Delineante de primera.
Vigilante de Interior.
Analista de primera.
Inspector de Tráfico.
Jefe de Vías y Obras.

Técnicos de segunda:

Técnicos de Organización de segunda.
Delineante de segunda.
Capataz o Vigilante de Exterior.
Analista de segunda.
Jefe de Estación.
Topógrafo.

Jefe de Depósito de Locomotoras.
Jefe de Reserva.
Inspector de Máquinas.
Sobrestante de Vías y Obras.
Jefe de Central Auxiliar.

Técnicos de tercera:

Calculador y reproductor de planos.
Auxiliar de Laboratorio y de Organización.
Factor y Capataz de Vías y Obras.

Grupo D) Administrativos

Jefes de primera.
Jefe de Proceso de Datos.
Jefes de segunda.
Analista de Informática.
Oficiales de primera.
Programador de Ordenador.
Oficiales de segunda.
Programador de Máquinas Auxiliares.
Operador de Ordenador.
Perforista Verificador.
Auxiliares.
Aspirantes de dieciséis y diecisiete años.
Aspirantes de catorce y quince años.

Grupo E) Subalternos

De primera:

Listeros.
Almaceneros.
Dependientes de Económico de primera.
Guardas Jurados Jefes.
Conductor de turismo.
Sanitarios no titulados.
Básculero-Pesador.
Telefonista de primera o de central de comunicación.

De segunda:

Almaceneros de segunda (Mozo de Almacén) y Dependientes de Económico de segunda.
Guardas Jurados.
Ordenanzas-Telefonistas.
Telefonista de Central Auxiliar.

De tercera:

Guardas ordinarios.
Porteros.
Ordenanzas.
Botones.

Grupo F) Personal obrero.

Interior:

Mineros de primera especial:

Maestro Minero.

Mineros de primera:

Jefes o Encargados de Equipos.
Entibadores de primera.
Cargadores-Pegadores.
Perforistas.
Maquinistas de primera de extracción (locomotora) y Palistas de carga mecánica.
Encargados de jaula.
Maquinistas de raspa o torno (scraper).
Guardas o Encargados de Polvorín.

Mineros de segunda:

Entibadores de segunda o Mureros.
Vieros o Carrileros.
Tuberos.
Bomberos.
Maquinista de segunda.

Mineros de tercera:

Embarcadores Señalistas.
Ayudantes de Perforistas o Chaveteros.
Ayudantes de Entibadores y de Bomberos.

Ayudantes y Peones Especialistas:

Vagoneros.
Zafreos.
Terrestistas.
Escombreros.
Peones.

Exterior:

Mineros de primera especial:

Maestros Mineros.

Mineros de primera:

Maquinista de excavadora o cargadora de primera.
Bulldozeristas de primera.
Conductores de Dumper o volquete de primera.
Maquinistas de perforadora de primera.
Sondista de primera.
Cargadores-Pegadores.

Mineros de segunda:

Maquinistas de excavadora o cargadora de segunda.
Bulldozeristas de segunda.
Conductores de Dumper o volquete de segunda.
Maquinistas de perforadora de segunda.
Sondista de segunda.
Maquinistas de motoniveladora.
Cargadores-Pegadores de segunda.

Mineros de tercera:

Bomberos.
Tuberos.
Ayudantes de Maquinista de perforadora.
Peones.
Pinches de dieciséis y diecisiete años.
Pinches de catorce y quince años.

Servicios Auxiliares y Complementarios:

Jefes de Equipo.
Oficiales de primera.
Oficiales de segunda.
Oficiales de tercera.
Lampistero.
Especialistas de primera.
Especialistas de segunda.
Especialistas de tercera.
Maquinista de planta auxiliar.

Ayudantes y peones especialistas.
 Peones.
 Aprendices de dieciséis y diecisiete años.
 Aprendices de catorce y quince años.
 Pinches de dieciséis y diecisiete años.
 Pinches de catorce y quince años.
 Mujeres de limpieza.

Personal de Tracción.

Obreros de Transporte.
 Maquinistas de locomotoras.
 Auxiliares de Tráfico.
 Jefe de Tren.
 Fogoneros.
 Guardafrenos.
 Interventores en ruta.
 Encendedores.
 Maniobristas.
 Celadores de Telégrafos y Teléfonos.
 Vieros u obreros de primera.

Personal de señalización:

Palanqueros.
 Guardagujas.
 Guardabarreras.
 Guardesas.
 Peones especializados.

En las Empresas hasta ahora reguladas por la Ordenanza de Trabajo para las minas de piritas, la clasificación del personal será la anteriormente indicada, si bien no existirán las categorías de Especialistas de primera, segunda y tercera y subsistirá la categoría de Maquinista de planta auxiliar, equiparado a efectos económicos al Oficial de 2.ª; también en esta actividad la categoría de Peón especializado, denominado en esta Ordenanza Peón Especialista, agrupará a los Ayudantes, Peones Especialistas y Peones.

Art. 11. Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales son las que se reflejan en el Anexo I de esta Ordenanza, el que forma parte integrante de la misma.

Las categorías profesionales de que se hace mención suponen una relación enunciativa que no implica la obligación para las Empresas de tenerlas previstas todas, si las necesidades y el volumen de la industria no lo requieren.

SECCION 2.ª CLASIFICACION POR RAZON DE LA PERMANENCIA

Art. 12. Por razón de la permanencia en el servicio de la Empresa, los trabajadores se clasifican en fijos o contratados por tiempo indefinido, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y de temporada.

Art. 13. Los trabajadores admitidos en la Empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, son fijos o por tiempo indefinido. Los trabajadores no incluidos en el artículo 18 que realicen actividades de carácter normal y permanente en la Empresa, habrán de tener la concepción de trabajadores fijos.

Art. 14. Son trabajadores contratados por tiempo determinado los que se contratan por tiempo cierto, expreso o tácito, o para obras o servicios definidos.

Art. 15. Son trabajadores eventuales aquellos admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la Empresa por plazo que no exceda de seis meses; si al término de los seis meses no se hubieran cubierto las necesidades temporales para las cuales fue establecido el contrato eventual, podrá estipularse otro nuevo contrato con el mismo carácter de eventualidad por un período de duración máxima de tres meses. Si al término de este segundo período el trabajador continuase prestando sus servicios, adquirirá la condición de fijo de plantilla, con efectos desde el comienzo de los servicios.

Los contratos de trabajo que se celebren por las Empresas con los trabajadores eventuales habrán de formalizarse por escrito cuando su duración sea superior a siete días, consignándose el trabajo a realizar por el contratado y el tiempo de su duración.

En el caso de que el contrato de trabajo eventual fuere rescindido al finalizar la prórroga, no podrá admitirse otro trabajador eventual para ocupar el mismo puesto de trabajo hasta transcurridos tres meses.

Art. 16. Es personal interino el que se contrata para sustituir al personal fijo durante las ausencias de éste, procedente de permisos, vacaciones, incapacidad, laboral transitoria, exceden-

cia especial y cualesquiera otras causas que obliguen a la Empresa a reversar una plaza al ausente.

Los contratos de trabajo que se celebren por las Empresas con personal interino, habrán de formalizarse por escrito, consignándose el nombre del fijo al que se sustituye y la causa de la ausencia de éste.

Art. 17. Son trabajadores de temporada, a los efectos de esta Ordenanza, los contratados por las Empresas para prestar servicios en una determinada época del año, con una duración no superior a cuatro meses dentro de cada año.

Transcurrido dicho período de cuatro meses dentro de un año, los trabajadores de temporada que continuasen al servicio de la misma Empresa adquirirán la condición de fijos.

El contrato, que se formulará por escrito, expresará la naturaleza de los trabajos objeto de la temporada, así como su duración y, si ello es posible, las fechas entre las cuales serán desarrollados.

El personal que realice trabajos de temporada al servicio de una Empresa tendrá preferencia para trabajar en las sucesivas temporadas de la misma, así como para ingresar como fijo en la Empresa cuando se produzca vacante de su categoría.

Si las fechas de iniciación y de término de la temporada con duración inferior a la señalada como máxima en este artículo, figurasen en el correspondiente contrato escrito, no será precisa autorización de la autoridad laboral para que se produzca el cese de los trabajadores al finalizar el plazo.

CAPITULO IV

Ingresos, ascensos, plantillas, escalafones, movilidad del personal, ceses y despidos

SECCION 1.ª INGRESOS

Art. 18. El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las disposiciones legales generales sobre colocación de trabajadores y a las especiales relativas a los trabajadores de edad madura y a los minusválidos, pudiendo las Empresas someter a los candidatos a las pruebas de ingreso que consideren oportunas. Cuando el ingreso sea por concurso-oposición, el personal de la Empresa perteneciente a otro grupo o categoría profesional, tendrá preferencia para ocupar las plazas vacantes en igualdad de circunstancias.

Se respetará asimismo la prioridad que, para ser empleados en cualquier puesto de trabajo, reconoce a los cabezas de familia numerosa y a sus cónyuges la Ley 25/1971, de 23 de diciembre, de Protección a las Familias Numerosas, y su Regla matriz de aplicación.

Asimismo tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de condiciones y méritos, quienes hubiesen desempeñado o desempeñasen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino, de temporada o con contrato de duración determinada y también los hijos de los trabajadores de la respectiva Empresa, ya estén estos en activo, fallecidos, jubilados o pensionistas.

Art. 19. Para la admisión definitiva, el designado presentará, al menos, los documentos que a continuación se relacionan:

- Certificación de estudios o tarjeta de promoción cultural.
- Cartilla sanitaria.
- Certificación acreditativa de la situación militar.
- Documento nacional de identidad.
- Libro de familia.

Además, de proceder de otra Empresa, presentará el certificado relativo al tiempo de permanencia.

Los menores de dieciocho años deberán acompañar también los siguientes documentos:

- a) Permiso del padre o, en su defecto, de la madre, tutor o de quien sobre ellos ejerza potestad.
- b) Certificación de nacimiento, expedida por el Registro Civil.
- c) Certificado médico de estar vacunado, así como también de no padecer enfermedad infecto-contagiosa.

Art. 20. Los ingresos de los trabajadores fijos se considerarán hechos a título de prueba, cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir y que, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- a) Personal técnico titulado, seis meses.
- b) Personal técnico no titulado, tres meses.
- c) Personal administrativo y Oficiales menores cualificados que ostenten mando sobre un equipo, un mes.
- d) El resto del personal, quince días.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la Empresa y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en la plantilla, computándose a todos los efectos el período de prueba.

SECCION 2.ª ASCENSOS

Art. 21. Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que a continuación se expresan:

I. Técnicos titulados:

Profesionales de grado superior, por libre designación de la Empresa.

Profesionales de grado medio:

Facultativos Jefes, por libre designación de la Empresa.

Ingenieros Técnicos o Peritos Jefes, por libre designación de la Empresa.

II. Técnicos especiales, por libre designación de la Empresa.

III. Técnicos no titulados:

Técnicos de primera.—Por antigüedad, previa prueba de aptitud, entre los Técnicos de segunda de la especialidad.

Técnicos de segunda.—Por antigüedad, previa prueba de aptitud, entre los de tercera de la especialidad.

IV. Administrativos:

Jefes de primera.—Mediante dos turnos:

- a) Libre designación por la Empresa, y
- b) Antigüedad, previa prueba de aptitud.

Jefes de segunda.—Mediante dos turnos:

- a) Antigüedad, previa prueba de aptitud, entre Oficiales de primera, y
- b) Concurso-oposición, entre Oficiales de primera y segunda.

Oficiales de primera.—Se cubrirán mediante dos turnos:

- a) Antigüedad, previa prueba de aptitud, y
- b) Concurso oposición, entre Oficiales de segunda.

Oficiales de segunda.—Se proveerán por antigüedad, entre los Auxiliares.

Esta misma normativa se aplicará al personal de este grupo asimilado económicamente a sus distintos grados, siempre que posea los conocimientos de la especialidad requeridos a la plaza a proveer.

V. Subalternos:

Subalternos de primera.—Por libre designación de la Empresa.

VI. Personal obrero:

Mineros del interior:

Maestro Minero, por libre designación de la Empresa.

La promoción a los distintos niveles y categorías requerirá superar los correspondientes cursos de capacitación, predominantemente prácticos.

Mineros del exterior:

Igual que los anteriores.

Servicios auxiliares complementarios:

Los Ayudantes y Peones Especialistas se nombrarán entre Peones, previa capacitación.

Especialistas de tercera.—Se proveerán entre Ayudantes y Peones Especialistas, previa capacitación.

Especialistas de segunda.—Se cubrirán entre los de tercera, y Ayudantes Especialistas, previa capacitación.

Especialistas de primera.—Se proveerán, previa capacitación, entre los de segunda.

Oficiales de tercera.—Estas plazas se cubrirán con Aprendices o con Especialistas, previa capacitación.

Oficiales de segunda.—Se proveerán por antigüedad, previa prueba de aptitud, entre los Oficiales de tercera.

Oficiales de primera. Por antigüedad, previa prueba de aptitud, entre Oficiales de segunda.

El Jefe de Equipo será puesto de libre designación entre los Oficiales de primera.

SECCION 3.ª PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Art. 22. Las Empresas determinarán sus plantillas en la forma expresada en el capítulo II, debiendo remitir un ejemplar de las mismas a la Delegación Provincial de Trabajo y pudiendo proceder igualmente a su modificación, si bien, en el caso de que esta comportase una reducción de la plantilla, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

1.ª Si no implica cese de personal, sino simplemente posibilidad de amortización de vacantes, cumplirá los requisitos exigidos de comunicación a la Delegación Provincial de Trabajo e informe al Jurado o Enlaces Sindicales, en su caso.

2.ª Toda reducción de plantillas que suponga cese de personal se regulará por lo determinado en las disposiciones legales en vigor.

Art. 23. Concretada su plantilla, las Empresas confeccionarán y mantendrán al día el escalafón general de su personal. Como mínimo, deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, con el detalle que sigue:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso.
4. Categoría profesional.
5. Fecha de nombramiento o promoción a esta categoría.
6. Fecha del próximo aumento por complemento de antigüedad.
7. Número de orden.

Dentro del primer trimestre natural de cada año, las Empresas publicarán el escalafón, con expresión de los datos anteriormente señalados para conocimiento y examen del personal de plantilla que integre los respectivos grupos profesionales.

Contra este escalafonamiento cabrá reclamación fundamentada por parte del personal, en el plazo de un mes, ante la Dirección de la Empresa, que decidirá, oído el Jurado o Enlaces Sindicales, en su caso, en el término de un mes. Contra esta decisión, el interesado podrá reclamar ante la Magistratura de Trabajo.

SECCION 4.ª MOVILIDAD DEL PERSONAL

Art. 24. La movilidad del personal podrá estar determinada por alguna de las siguientes causas:

Primero.—A petición del trabajador.

Segundo.—Por permuta.

Tercero.—Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.

Cuarto.—Por necesidades del servicio.

Quinto.—Por capacidad disminuida.

Sexto.—Por sanción disciplinaria.

Art. 25. El movimiento del personal puede efectuarse a solicitud escrita del propio trabajador. De accederse a la misma, las condiciones del contrato para lo sucesivo serán las que correspondan en cada caso a la categoría y salario del nuevo destino, sin que el trabajador tenga derecho a indemnización alguna ni abono de gastos, aunque se haya producido cambio de residencia.

Tendrá preferencia para el traslado a otra localidad el trabajador con hijos en edad escolar cuando en el lugar de residencia no existan Centros de enseñanza adecuados.

Art. 26. Los trabajadores con destino en distinta localidad o centro de trabajo de la Empresa, con la misma categoría y grupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, decidiendo la Empresa, según las necesidades del servicio y la aptitud de ambos permutantes.

Efectuada la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones del salario a que pudiera dar lugar el cambio, sin indemnización.

Art. 27. Cuando la movilidad del personal tenga su causa en el mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se formalizará por escrito y se estará a todos los efectos a lo convenido entre ambas partes.

Art. 28. Cuando la movilidad, que implique cambio de residencia del trabajador, tenga su origen en necesidades del servicio de la Empresa, vendrá obligada ésta a respetar las percepciones que por todos los conceptos tuviese asignado el trabajador.

Esta facultad únicamente podrá ejercerla la Empresa con los trabajadores que lleven a su servicio menos de diez años, y tan sólo dos veces con cada uno de ellos, excepto por lo que

se refiere a los Técnicos titulados de grado superior, a los que no afectan estas limitaciones.

El personal con antigüedad en la Empresa superior a los diez años sólo podrá ser trasladado previa autorización de la autoridad laboral.

El trabajador trasladado tendrá derecho a que se abonen los gastos de traslado, tanto propios como de sus familiares y enseres, percibiendo además una indemnización equivalente a tres mensualidades de su salario base. También vendrá obligada la Empresa a facilitar al trabajador vivienda adecuada en su nuevo destino, sin que el alquiler de la misma sea superior al 15 por 100 de su salario base. En el caso en que la renta sea superior a dicho 15 por 100, el exceso será por cuenta de la Empresa.

Art. 29. Las Empresas podrán efectuar los acoplamientos del personal, aun cuando impliquen cambio de destino dentro del mismo centro de trabajo, que exija o aconseje el establecimiento de la organización técnica del trabajo o la extensión del sistema de remuneración con incentivo.

Art. 30. Se entiende que no existe cambio de centro de trabajo cuando el nuevo destino esté más próximo que el anterior al domicilio del trabajador, registrado en la Empresa.

Art. 31. Si antes de comenzar la jornada un trabajador es destinado fuera de su lugar de trabajo, se computará como tal jornada el tiempo necesario para la ida y el regreso, a razón de diez minutos por kilómetro.

La Empresa podrá proporcionar o costear al personal desplazado medios de transporte, al objeto de suprimir o reducir el tiempo empleado, siendo hasta media hora de cuenta del trabajador y formando parte el tiempo restante de la jornada de trabajo.

Art. 32. La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

Cuando un trabajador realice durante cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior, se estimará creada tácitamente la vacante, que será ocupada por el trabajador si le correspondiese de acuerdo con las normas sobre ascensos, o, en caso contrario, se reintegrará a su primitivo puesto de trabajo y será provista la vacante, reglamentariamente, en el plazo de dos meses.

Si ocupara el puesto de categoría superior durante doce meses alternos, consolidará el salario base de dicha categoría, a partir de este momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos y ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Los obreros profesionales de oficio del exterior podrán ser destinados circunstancialmente a labores de interior relacionadas con su oficio y adecuadas a su estado físico y aptitud. En tal caso, y mientras dure su destino en el interior, se equiparará su retribución y jornada a los de categoría similar del interior.

Art. 33. Cuando la Empresa destina a un trabajador a tareas de categoría inferior a la que tenga reconocida, conservará el salario correspondiente a esta categoría.

Los trabajos inferiores que se encomienden habrán de ser, siempre que sea posible, conformes a su competencia genérica profesional y no podrán suponer perjuicio para la formación profesional del trabajador.

Cuando el destino a categoría inferior tenga duración superior a quince días, deberá ser oído el Jurado de Empresa o, en su defecto, los Enlaces Sindicales. En ningún caso podrá exceder de tres meses la adscripción de un trabajador a categoría inferior.

Art. 34. Cuando la movilidad de puesto sea por razón de la capacidad disminuida del trabajador, que tuviese su origen en desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida de servicio en la Empresa, el trabajador seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional y, en caso de que la Empresa contase con valoración de puestos de trabajo, percibirá el salario de calificación correspondiente en el momento del cambio de puesto, a dos niveles como máximo por bajo del que venía percibiendo.

Dicho personal tendrá preferencia, en igualdad de condiciones, para ocupar las vacantes de los puestos de trabajo que existan en la Empresa y se adapten a sus aptitudes y condiciones.

Los trabajadores afectados por enfermedad profesional o accidente de trabajo se regirán por la legislación específica sobre la materia.

Art. 35. En los casos de traslado por sanción disciplinaria se atenderá a lo establecido en el capítulo XI de esta Ordenanza, aplicando al trabajador sancionado las condiciones económicas que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

SECCION 5.ª CESES

Art. 36. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal obrero, ocho días.
Personal subalterno, ocho días.
Personal administrativo, quince días.
Jefes o titulados administrativos, un mes.
Técnicos no titulados, un mes.
Técnicos titulados, dos meses.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual del pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

SECCION 6.ª DESPIDOS

Art. 37. El despido como sanción se regulará conforme a lo establecido en el capítulo XI de esta Ordenanza.

CAPITULO V.

Aprendizaje

Art. 38. Son Aprendices aquellos trabajadores vinculados a la Empresa por un contrato especial, en virtud del cual ésta, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, se obliga a enseñarle un oficio.

El aprendizaje, que será siempre retribuido, dará lugar a un contrato especial, que se regirá por lo regulado en el título III de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 39. La duración del aprendizaje será de cuatro años, computándose en dicho período los diversos contratos celebrados por el Aprendiz para el mismo oficio, así como el período de prueba, que no podrá exceder de dos meses.

Si el Aprendiz estuviere en posesión de título o diploma expedido por una Escuela Profesional o tuviese dieciséis años cumplidos, la duración del aprendizaje será de dos años; en ambos supuestos, el Aprendiz ingresará con el salario asignado al tercer año.

Los Aprendices no pueden repetir cursos más de una vez, en dos cursos como máximo. Quien no apruebe el curso no podrá pasar al siguiente, continuando, si repite el curso, con la retribución del año anterior y sin que pueda exceder la permanencia del Aprendiz como tal en la Empresa de seis años, transcurridos los cuales, sin resultar aprobado, pasará a ser considerado como personal no cualificado, siempre que existan vacantes.

Paga el paso de los Aprendices de un curso a otro, las Empresas pueden exigir la realización con éxito de unas pruebas, pero si terminado el curso no han tenido lugar aquéllas, se entiende que la Empresa ha desistido de su realización, presumiéndose la aptitud del Aprendiz para su paso al curso siguiente.

Art. 40. No se rescindirá el contrato de aprendizaje por el hecho de incorporarse el Aprendiz al servicio militar, en cuyo caso, el contrato quedará interrumpido, reanudándose al reintegrarse el Aprendiz a su puesto, una vez cumplido el servicio.

Art. 41. Es obligatoria para los Aprendices la asistencia a las clases teóricas que se impartan en la Escuela de Aprendizaje de la Empresa. Si esta no contase con dicha Escuela, la Empresa y sus Aprendices quedan obligados a permitir la asistencia y a asistir, respectivamente, a la Escuela oficial de la localidad donde esté situada la Empresa.

Art. 42. A la terminación del aprendizaje y para el paso a la categoría que corresponda dentro del personal cualificado, las Empresas pueden exigir a los Aprendices la superación de un examen, a cuyos efectos se constituirá un Tribunal, del que formara parte una representación del Jurado.

Si concluido el último curso del aprendizaje no ha sido convocado el examen, o si habiendo sido convocado no ha tenido lugar en el plazo de tres meses desde la finalización de dicho último curso, se entiende que la Empresa ha desistido de su realización, presumiéndose la aptitud del Aprendiz para su paso a la categoría correspondiente dentro del personal cualificado, categoría a la que accederá directamente de existir vacante.

Art. 43. Si no existiese la vacante a que se alude en el anterior artículo los Aprendices que hayan superado el examen y aquellos otros cuya aptitud se supone, conforme se indica en el mismo precepto, percibirán, durante el plazo máximo de dos años, el 50 por 100 de la diferencia entre el salario del Aprendiz de cuarto año y el del nivel inferior de los trabajadores cualificados, cuyo salario completo del referido nivel consolidará transcurridos dichos dos años.

Art. 44. El Aprendiz tiene derecho a que la Empresa le entregue un certificado comprensivo del tiempo servido en dicha condición y del grado o nivel de práctica y conocimientos alcanzados.

CAPITULO VI

Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias, descanso y vacaciones

SECCION 1.ª JORNADA DE TRABAJO

Art. 45. El número de horas normales de trabajo a la semana para el personal de interior, comprendido en esta Ordenanza, será de cuarenta y dos horas y de cuarenta y cinco horas para el personal de exterior.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 39 de la Ley de Jornada Máxima de Trabajo, no podrán trabajar los obreros más de seis horas diarias en las partes o lugares de las explotaciones subterráneas en las que la temperatura media, dentro de las condiciones normales del laboreo, sea igual o mayor de 33 grados centígrados.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 40 de la citada Ley, en aquellas partes o lugares de las explotaciones subterráneas, en las que la temperatura exceda de 42 grados centígrados, solamente se podrá trabajar por excepción y en caso de necesidad imprescindible o de peligro inminente, dando, en todo caso, conocimiento, debidamente justificado, a la Inspección Provincial de Trabajo y a la Jefatura de Minas para la intervención que corresponda.

Aquello trabajadores que por circunstancias especiales prestasen sus servicios con carácter eventual o interino en una explotación o zona, tendrán la jornada de trabajo que se encuentre establecida en la misma.

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

En los trabajos a tres turnos del exterior, cuando lo exijan las necesidades de la producción, podrá la Empresa implantar el sistema de turnos continuados de ocho horas, informando al Jurado de Empresa o a los Enlaces Sindicales, en su caso, como trámite previo a la solicitud de autorización que otorgará la Delegación Provincial de Trabajo, oída la Organización Sindical. Los trabajadores afectados serán remunerados a prorrata por el exceso de las tres horas semanales.

SECCION 2.ª HORARIO

Art. 46. Las Empresas, previo informe del Jurado de Empresa o Enlaces Sindicales, someterán a la aprobación de la Delegación Provincial de Trabajo de su demarcación el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinarán en los

distintos servicios para el más eficaz rendimiento. Será facultad privativa de la Empresa organizar los turnos y relevos y cambiar aquéllos cuando lo crea necesario o conveniente, sin más limitaciones que las legales y las fijadas en estas normas de trabajo.

Art. 47. En el trabajo a turnos continuados, deberá permanecer el trabajador en su puesto de trabajo el tiempo imprescindible hasta su sustitución, por lo cual el mando inmediato superior deberá disponer su relevo, antes de haber transcurrido una hora, contada ésta desde el momento en que debería haberse efectuado aquél, o convenir con el interesado la prolongación de la jornada.

El tiempo que el trabajador permanezca en el puesto de trabajo, después de su jornada, se computará como extraordinario, a efectos económicos.

En el supuesto de que subsista, por necesidades de servicio, la prolongación de la jornada, y previamente convenida esta entre la Empresa y el trabajador, tiene aquélla la obligación de atender a la alimentación de éste durante la jornada prolongada, suministrándole gratuitamente los artículos comestibles necesarios.

Art. 48. Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas, pudiendo ser el mismo adelantado o retrasado, con autorización de la Delegación de Trabajo.

Art. 49. Las Empresas, dentro del plazo de un mes, a partir de la publicación del Calendario oficial aprobado por la Delegación de Trabajo, señalarán, con intervención del Jurado o Enlaces Sindicales, en su caso, el Calendario laboral para el año correspondiente.

Dicho Calendario deberá incluir las fiestas que determine la Delegación de Trabajo, distinguiendo entre las recuperables y las no recuperables, y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones.

SECCION 3.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 50. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada diaria normal que se establece en esta Ordenanza.

Su realización habrá de ser autorizada por la Delegación de Trabajo, previa iniciativa de la Empresa y libre aceptación por el trabajador.

Las Empresas podrán exigir de su personal la realización obligatoria de horas extraordinarias en caso de averías que exijan urgente reparación. En estos supuestos, aunque se precisa también aquella autorización, las Empresas, ante la perentoriedad de los trabajos, pueden imponer su inmediata realización presentando la solicitud en el plazo de cuarenta y ocho horas.

No tiene el carácter de horas extraordinarias el tiempo utilizado en los trabajos extraordinarios realizados para prevenir grandes males inminentes o remediar accidentes sufridos, no figurando, por tanto, dicho tiempo en el cómputo de aquellas horas, si bien será abonado con los recargos de ellas.

En los trabajos por equipo, la libre aceptación individual de los trabajadores para el trabajo en horas extraordinarias estará condicionada a la decisión por mayoría de los que integran el equipo o servicio afectado.

El personal que realice horas extraordinarias, será provisto por la Empresa de una libreta individual o ficha de control, en la que se anotarán aquéllas, así como las sucesivas liquidaciones que se le hagan. No será obligatorio para las Empresas este sistema cuando por contar con uno propio que garantice plenamente a los trabajadores, el Jurado o Enlaces Sindicales, en su caso, presten su conformidad, resolviéndose el desacuerdo por la Autoridad Laboral.

SECCION 4.ª DESCANSOS

Art. 51. El tiempo mínimo que deberá transcurrir entre dos jornadas normales de trabajo se determinará en los Reglamentos de Régimen Interior.

Art. 52. El descanso dominical, y en su defecto el semanal cuando corresponda, se regulará por lo establecido en la Ley de 13 de julio de 1940 y su Reglamento de 25 de mayo de 1941.

SECCION 5.ª VACACIONES

Art. 53. Las vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por esta Ordenanza tendrán una duración de veintidós días laborables.

Aquello trabajadores que en los doce meses anteriores al comienzo del disfrute de vacaciones, hubiesen asistido al trabajo

como mínimo doscientos sesenta días, tendrán derecho a dos días más de vacaciones, computándose a tales efectos como días de asistencia al trabajo, los de la vacación anual de carácter general, los de baja por accidente laboral, así como el tiempo de asistencia a los actos a que fueran reglamentariamente convocados los trabajadores con cargo electivo sindical, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto de 23 de julio de 1971.

De esta vacación, como mínimo, doce días laborables habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida. Si surge discrepancia en esta materia, resolverá la Magistratura de Trabajo competente.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcionados al tiempo de servicios prestados.

En caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la Dirección de la Empresa designará al personal que durante dicho período haya de ejecutar obras necesarias, labores de Empresa, entretenimiento, etc., concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de dos meses, como mínimo, en los tableros de anuncios, para conocimiento del personal; la Dirección dará preferencia, dentro de las respectivas categorías, al más antiguo en el servicio.

La liquidación de las vacaciones se efectuará para todo el personal antes del comienzo de las mismas, y serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos, en jornada normal, en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

CAPITULO VII

Desplazamientos, dietas, licencias, excedencias y servicio militar

SECCION 1.ª DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS

Art. 54. Los trabajadores que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones o lugares distintos de aquel en el que habitualmente prestan servicios, percibirán una dieta mínima de 400 pesetas diarias, si el viaje o desplazamiento se efectúa dentro de la provincia o de las limítrofes, y de 600 pesetas por cada día, si el viaje o desplazamiento se efectúa a cualquier otra provincia.

Dicha dieta se devengará íntegramente el día de salida y se reducirá al 50 por 100 cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar las dos comidas principales fuera de su residencia habitual, en cuyo caso se abonará íntegramente.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta.

Los gastos de locomoción serán a cargo de la Empresa.

Si los gastos originados por el desplazamiento sobrepasaran el importe de las dietas, el exceso será abonado por la Empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores de los gastos realizados.

Cuando los medios de locomoción, costeados por la Empresa, y la distribución del horario permitan al trabajador hacer las comidas en su domicilio, no tendrá derecho al percibo de dieta.

SECCION 2.ª LICENCIAS

Art. 55. El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a percibir el salario, por las siguientes causas y con la duración que se indica:

a) Tres días naturales, que pueden completarse por el tiempo indispensable hasta un máximo de cinco días, en caso de fallecimiento de padres, hijos o cónyuge, y dos días naturales cuando el fallecimiento se refiera a abuelos y nietos, así como a padres, hijos y hermanos políticos.

b) Dos días naturales en caso de enfermedad grave de padres, hijos o cónyuge, así como por alumbramiento de la esposa, pudiendo completarse por el tiempo indispensable hasta

un máximo de cuatro días, y un día natural cuando la enfermedad grave se refiera a los abuelos o a los padres políticos.

c) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos, consanguíneos o afines.

d) Quince días naturales en caso de matrimonio.

e) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta de la Seguridad Social, tanto del médico de cabecera como de los especialistas, cuando no sea factible asistir a esas consultas fuera de las horas de trabajo.

En el caso de asistencia a la consulta del médico de cabecera, el trabajador deberá presentar el correspondiente justificante extendido por aquél, certificando la efectiva asistencia a la consulta.

En el caso de asistencia a la consulta de un especialista, el trabajador deberá presentar el volante del médico de cabecera en el que se le envía al especialista correspondiente, y la justificación de haber estado en la consulta del especialista.

f) Por el tiempo necesario para los reconocimientos relativos a enfermedades profesionales.

g) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de los deberes inexcusables de carácter público a que se refiere el artículo 67 de la Ley de Contrato de Trabajo.

h) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de funciones sindicales en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna convocatoria y subsiguiente justificación, de conformidad con lo que establece el Decreto de 23 de julio de 1971.

i) Por el tiempo necesario para concurrir a examen, respecto de los trabajadores que realicen estudios para la obtención de un título profesional, previa justificación por los interesados ante la Delegación de Trabajo de tener formalizada la matrícula y con los requisitos que se determinan en la Orden de 16 de marzo de 1945.

La Empresa se reserva la facultad de exigir a sus trabajadores la justificación de las anteriores causas.

La Empresa y los trabajadores podrán concertar de mutuo acuerdo prórrogas a estas licencias, cuando las circunstancias excepcionales del caso lo requieran, pudiendo acordarse el no percibo de salarios y el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

SECCION 3.ª EXCEDENCIAS

Art. 56. Los trabajadores con más de cinco años de antigüedad en la Empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a tres años.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas.

Durante el tiempo en que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y, consecuentemente, no percibirá remuneración alguna ni le será de abono el tiempo de excedencia para su antigüedad.

Si el trabajador no solicita el reintegro antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la Empresa.

Cuando lo solicite, el reintegro estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existiese vacante en la categoría propia y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar ésta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su categoría, o no reintegrarse hasta que se produzca dicha vacante.

Art. 57. 1. Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

a) Nominamiento para cargo político o sindical. Cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. Si surgieren discrepancias a este respecto, decidirá la Jurisdicción laboral. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación. El reintegro deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) Enfermedad. Una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad transitoria y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

c) La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar con carácter obligatorio o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho Servicio Militar y dos

meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

El personal que se halla cumpliendo el Servicio Militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la Empresa dicho reingreso, con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

El trabajador fijo que ocupa la vacante temporal de un compañero en Servicio Militar, al regreso de éste volverá a su antiguo puesto de trabajo.

2. Al personal en situación de excedencia especial se le reservará su puesto de trabajo y se le computará a los efectos de antigüedad todo el tiempo de duración de aquélla y no tendrán derecho durante tal período al percibo de retribución.

CAPITULO VIII

Retribuciones

SECCION 1.ª NORMAS GENERALES

Art. 58. Las retribuciones del personal comprendido en esta Ordenanza estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponden a la jornada a que se refiere el artículo 45.

Art. 59. El pago de salarios se efectuará por semanas, decenas, quincenas o meses, y en forma directa, dentro de la jornada laboral o a través de Entidades bancarias, si la representación de los trabajadores presta su conformidad.

Las Empresas podrán variar, de conformidad con el Jurado o Enlaces Sindicales, en su caso, los periodos de pagos establecidos, decidiendo la Autoridad Laboral en caso de desacuerdo.

Art. 60. La Empresa está obligada, al efectuar los pagos periódicos, a entregar a los trabajadores un recibo individual justificativo, conforme al modelo oficial o documento que le sustituya, previamente autorizado por la Autoridad Laboral.

Art. 61. El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que puedan exceder del 90 por 100 del importe del salario, previa justificación de su necesidad.

SECCION 2.ª SALARIO-BASE

Art. 62. El salario-base de los trabajadores comprendidos en esta Ordenanza, entendido como la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será el que para cada categoría figure en el anexo II de esta Ordenanza, que a todos los efectos forma parte integrante de la misma.

SECCION 3.ª COMPLEMENTOS DEL SALARIO-BASE

Art. 63. Los trabajadores fijos comprendidos en el ámbito de aplicación de esta Ordenanza, disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por cada cinco años de servicios prestados en la misma Empresa.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el salario-base establecido en esta Ordenanza correspondiente a la categoría profesional ostentada por el trabajador, sirviendo dicho módulo, no sólo para el cálculo de los quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados, por lo que todo ascenso a categoría superior determina la actualización de este complemento.

La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 5 por 100 para cada quinquenio.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa.

El importe de cada quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1 del mes siguiente al de su vencimiento.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicios en la Empresa, considerándose como trabajados todos los meses y días en que el trabajador haya percibido retribución. En todo caso, se computará el tiempo de vacaciones y licencias retribuidas, de incapacidad laboral transitoria y excedencia especial.

El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente reingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Art. 64. Como complemento por cantidad o calidad de trabajo, a iniciativa de la Empresa, podrá establecerse régimen,

consistente en tareas, primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador debe percibir por razón de una mayor calidad o una mayor cantidad de trabajo, siempre y cuando vayan unidos a un sistema de retribución por rendimiento, que habrán de representar para un trabajador normal y laborioso, con rendimiento correcto, un incremento del 25 por 100 como mínimo sobre su salario-base.

Será preceptivo para el trabajador la aceptación de tales métodos de trabajo, siempre que las exigencias de este último lo aconsejen, pudiendo el trabajador disconforme con este sistema recurrir contra su establecimiento ante la Delegación Provincial, la que resolverá lo que proceda, sin que por esta circunstancia se deje de aplicar el sistema de trabajo.

Las reclamaciones que puedan producirse, en relación con la aplicación de las tarifas de estos complementos, deberán ser planteadas al Jurado de Empresa. De no resolverse en el seno de la misma, podrá plantearse la oportuna reclamación ante la Delegación Provincial de Trabajo, sin que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación.

Una vez que el trabajador ha alcanzado el rendimiento máximo no puede exigírsele que lo supere; pero si lo supera, no puede aquél reducir, voluntaria y reiteradamente, su rendimiento habitual.

La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará por alguno de los hechos siguientes:

1. Por reforma de los métodos, medios o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.

2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.

3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

Las Empresas deberán establecer un sistema de remuneración, con incentivo a la mano de obra indirecta, cuando se halle establecido para la mano de obra directa, si este hecho determinase que hubiere de realizarse una cantidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hombre-hora.

Art. 65. El complemento de puesto de trabajo por trabajo nocturno consistirá en un 20 por 100 del salario-base de esa Ordenanza, y se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrarán con el complemento correspondiente las de toda la jornada realizada, se hallen o no comprendidas en tal período.

No procederá el abono de este complemento cuando se tuvo en cuenta la nocturnidad del trabajo en el sistema de calificación.

Queda exceptuado de la percepción de este complemento el personal que hubiese sido contratado para realizar su trabajo durante el período nocturno, exclusivamente; como es el caso de Porteros, Vigilantes de noche, Sereños, Telefonistas, etc.

Art. 66. Si cualquiera de los trabajadores remunerados a destajo o prima no diera el rendimiento debido, por causas imputables a la Empresa, a pesar de aplicar técnica, actividad y diligencia necesarias, tendrá derecho al salario que se hubiese previsto o, en otro caso, al mínimo establecido en el párrafo primero del artículo anterior.

Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales y no se extendieran a toda la jornada, se le deberá solamente compensar al trabajador el tiempo que dure la disminución.

Cuando por motivos bien probados no imputables a descuido o negligencia de la Empresa, pero independientes a la voluntad del trabajador (falta de corriente, avería de las máquinas, espera de fuerza o materiales, etc.), sea preciso suspender el trabajo, se pagará a los trabajadores la percepción correspondiente al salario a tiempo.

En ambos supuestos, para acreditar estos derechos será indispensable haber permanecido en el lugar de trabajo.

Art. 67. El importe del complemento por horas extraordinarias se obtendrá aplicando al módulo o base obtenido de la forma prevista en la Orden de 22 de noviembre de 1973, un recargo del 30 por 100 para las dos primeras horas extraordinarias y del 50 por 100 para aquellas que excedan de estas dos primeras.

Art. 68. Con el carácter de complemento salarial se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, de 18 de Julio y Navidad, en la cuantía cada una de ellas de treinta días de salario-base, más el complemento personal de antigüedad.

Estas gratificaciones se concederán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgan. A estos solos efectos se entenderá como tiempo de trabajo el de baja por incapacidad laboral transitoria.

Las gratificaciones serán satisfechas en los días hábiles, respectivamente, inmediatamente anteriores al 18 de julio y al 22 de diciembre.

SECCION 4.ª RÉTRIBUCIONES NO SALARIALES

Art. 69. Las Empresas facilitarán obligatoriamente a sus trabajadores las herramientas necesarias para ejecutar sus labores. La duración de las mismas se determinará mediante acuerdo entre la Empresa y el Jurado o Enlaces Sindicales, en su defecto. Esta norma no tendrá aplicación cuando los trabajadores conviniesen con las Empresas la utilización de herramientas propias, mediante la correspondiente compensación económica, cuya cuantía deberá hacerse constar en el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 70. Las Empresas que no faciliten a su personal la ropa de trabajo a que se alude en el artículo 69, abonarán a sus trabajadores las correspondientes indemnizaciones, cuya cuantía deberá determinarse en el Reglamento de Régimen Interior.

CAPITULO IX

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 71. La legislación de seguridad e higiene en el trabajo es de obligada aplicación en las Empresas afectadas por la presente Ordenanza, a cuyos efectos deberán regirse en esta materia por lo dispuesto en el Decreto de 11 de marzo de 1971, sobre Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1971, teniéndose en cuenta, igualmente, lo dispuesto en la Ley de Minas y en el Reglamento de Policía Minera.

Art. 72. Por lo que se refiere a los trabajadores que prestan servicio durante ocho horas seguidas en régimen de trabajo a turnos, los Reglamentos de Régimen Interior consignarán la pausa intermedia que por exigencias fisiológicas dichos trabajadores precisen.

Art. 73. En todos los grupos mineros, y bajo la dependencia del Comité de Seguridad e Higiene, se constituirá un Subcomité de Seguridad, compuesto por el Jefe facultativo del grupo, que ostentará la presidencia del mismo; el Vigilante de seguridad, los miembros del Jurado que trabajen en el grupo y el personal que, de acuerdo con el Jurado, se nombre al efecto, seleccionando a quienes por su especialidad y conocimientos pudieran prestar una mayor contribución a los fines pretendidos.

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

Art. 74. El Comité propondrá a la Empresa las medidas que estime adecuadas para proteger la salud y la vida de los trabajadores, pudiendo efectuar informaciones o investigaciones sobre los accidentes ocurridos en la explotación y sobre las enfermedades profesionales padecidas por los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Minas y en el Reglamento de la Policía Minera.

Estas investigaciones e informaciones, en unión de las estadísticas de accidentes y enfermedades profesionales, se enviarán a la Dirección de la Empresa, al Jurado, a la Delegación Provincial de Trabajo y a la Delegación Provincial de Industria, a los efectos reglamentarios.

Art. 75. Las Empresas con una plantilla de veinticinco o más trabajadores, cuyo centro de trabajo diste más de dos kilómetros de localidad o puesto sanitario atendido por un médico, están obligadas a tener un Ayudante Técnico Sanitario, sin perjuicio de que en toda clase de centros se disponga de medios adecuados para el auxilio de los heridos y su traslado hasta el lugar donde haya de recibir asistencia.

Las Empresas cuya plantilla oscile entre 150 y 500 trabajadores, tendrán un Ayudante Técnico Sanitario en el relevo más numeroso.

Cuando la plantilla esté comprendida entre 500 y 750 trabajadores deberá existir un Ayudante Técnico Sanitario en los dos relevos más numerosos.

Si la plantilla excede de 750 trabajadores, habrá un Ayudante Técnico Sanitario en cada relevo, siempre y cuando tenga éste, como mínimo, 50 trabajadores.

Art. 76. Las Empresas que cuenten con distintas agrupaciones, grupos, secciones o minas, deberán garantizar los servicios sanitarios estableciendo botiquines en los lugares adecuados y equidistantes para la atención de las distintas minas.

La distancia máxima de los botiquines a la boca principal de cada Sección o de cada mina, no excederá de dos kilómetros, y el número de Ayudantes Técnicos Sanitarios que atiendan el botiquín será el que corresponde al número de trabajadores que presten servicios en la indicada Sección o mina.

La distancia del botiquín a las bocaminas principales se medirá atendiendo al ferrocarril, carreteras o caminos, que permitan, en su caso, el rápido auxilio y traslado de los trabajadores heridos.

Se entenderán garantizados los servicios a los que se refiere este capítulo, cuando las Empresas dispongan, en centro minero donde desarrollen su actividad, de un servicio médico hospitalario permanente, dotado de los medios y vehículos adecuados para prestar una rápida y eficaz asistencia en el área de sus explotaciones con un radio máximo de quince kilómetros.

Art. 77. Las Empresas con menos de 25 trabajadores deberán agruparse a efectos de tener botiquín y Ayudante Técnico Sanitario común, siempre que ello sea posible en razón a la distancia entre las mismas y con respecto a la localidad donde pudiera prestarse la asistencia.

Art. 78. Las Empresas están obligadas a tener servicio de comunicación telefónica desde el centro de trabajo con el botiquín o puesto asistencial sanitario correspondiente, si existiese línea telefónica; de no existir la misma, habrá de ser reemplazado por otro medio de comunicación de suficiente rapidez y eficacia.

Art. 79. Las Empresas afectadas por la presente Ordenanza están obligadas a determinar el grupo sanguíneo de sus trabajadores, debiendo figurar el mismo en la ficha respectiva.

Las Empresas podrán practicar reconocimientos médicos al personal que reintegre al trabajo después de una ausencia superior a cinco días, siempre que dicha ausencia no haya sido motivada por vacaciones, accidente laboral o enfermedad, y licencia reglamentaria.

Art. 80. Se proveerá a todos los trabajadores que, por razón de su actividad lo precisen, de ropas de trabajo adecuadas. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre las actividades que comporten entrega de ropa serán resueltas por la Delegación de Trabajo.

Igualmente se proveerá de ropa y calzado impermeable a todo el personal que deba realizar labores continuas, tanto en el interior de la mina como a la intemperie, en régimen de lluvias, así como también a los que trabajen en lugares encharcados o fangosos.

Asimismo, en aquella clase de trabajos que requieren contacto con ácidos, se les dotará de la ropa de lana adecuada.

A los porteros, guardas, conserjes y conductores, se les proporcionarán uniforme, calzado, prendas de abrigo e impermeable.

Todo el equipo de seguridad, como las prendas y calzado de trabajo, que las Empresas faciliten a sus trabajadores, serán de uso obligatorio, y solamente podrán ser utilizadas por éstos durante la ejecución de las labores indicadas. La duración de las prendas de trabajo y seguridad se determinará en los Reglamentos de Régimen Interior.

CAPITULO X

Reglamentos de Régimen Interior

Art. 81. Todas las Empresas incluidas en el ámbito de la presente Ordenanza vienen obligadas a redactar un Reglamento de Régimen Interior, en el plazo de seis meses, desde la publicación de la Ordenanza en el «Boletín Oficial del Estado», o bien a adaptar en el mismo plazo el Reglamento anterior que viniesen aplicando.

(Continuará.)