

# MINISTERIO DE TRABAJO

ORDEN de 14 de julio de 1972 por la que se aprueba el Reglamento de Trabajo para el Establecimiento Minero de Almadén.

Ilmos. Sres.: Visto el Reglamento de Trabajo para el Establecimiento Minero de Almadén propuesto por la Dirección General de Trabajo y en uso de las facultades atribuidas a este Ministerio por la Ley de 16 de octubre de 1948, ha acordado:

Primero.—Aprobar el expresado Reglamento de Trabajo para el Establecimiento Minero de Almadén.

Segundo.—Autorizar a la Dirección General de Trabajo para dictar cuantas resoluciones exija la aplicación e interpretación del citado Reglamento de Trabajo.

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

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a VV. II. muchos años.  
Madrid, 14 de julio de 1972.

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de Trabajo.

## RÉGLAMENTO DE TRABAJO DEL ESTABLECIMIENTO MINERO DE ALMADÉN

### CAPITULO PRIMERO

#### Ámbito de aplicación

Artículo 1.º *Ámbito funcional y territorial.*—El presente Reglamento de Trabajo del Establecimiento Minero de Almadén regula las condiciones de trabajo en dicho establecimiento, dependiente del Consejo de Administración de las Minas de Almadén y Arrayanes.

Quedan, por tanto, excluidas de su ámbito de aplicación:

1.º Cualquier otra actividad futura que pueda acometer la Empresa, ya sea de investigación o explotación de yacimientos de cinabrio no comprendidos en el recinto de la mina actualmente objeto de explotación, bien de cualquier otra naturaleza.

2.º Las actividades agrícolas, forestales o ganaderas que realice o pueda realizar en el futuro la Empresa en la Dehesa de Castilseras o en otras fincas de su propiedad. Las condiciones de trabajo propias de estas actividades se regularán por las normas aplicables a los trabajos agropecuarios y por los contratos estipulados con el personal dedicado a trabajos de tal naturaleza.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Se regirán por el presente Reglamento todos los trabajadores comprendidos en su ámbito funcional y territorial.

Se excluyen, sin embargo, de su campo de aplicación:

a) Los cargos directivos del establecimiento, o sea, el de Director y cualquier otro cargo que al ser creado sea investido de altas funciones directivas, de gobierno o asesoramiento por el Consejo.

b) Los funcionarios públicos pertenecientes a Cuerpos generales o especiales de la Administración Pública con destino en el establecimiento minero.

c) Los funcionarios públicos que ocupan plazas no escala fonadas en el establecimiento minero, según el Decreto 5265/1967, de 3 de marzo.

d) Los técnicos y profesionales libres a los que se puedan encomendar algún trabajo o servicio determinado, sin sujeción a jornada, cuya relación con la Empresa se regirá exclusivamente por los contratos formalizados al efecto.

### CAPITULO II

#### Organización del trabajo

Art. 3.º La organización del trabajo, dentro de los límites generales impuestos por las disposiciones legales o reglamentarias que le sean aplicables, es facultad exclusiva del Consejo de Administración de las Minas de Almadén, que en el ejercicio de esta competencia procurará fijar líneas claras de autoridad y responsabilidad en los distintos niveles de mando.

No obstante los sistemas de racionalización o división del trabajo que se adopten, no podrán perjudicar la formación profesional a que el personal tiene derecho, sin que deba olvidarse que la eficacia y rendimiento del personal y, en definitiva, la prosperidad de la Empresa depende no sólo de una retribución decorosa y justa, sino de que las relaciones de trabajo, en especial las derivadas de la libertad de organización que en este artículo se reconoce a la Empresa, estén basadas en principios de justicia y equidad.

Art. 4.º Con el objeto de establecer la debida jerarquía en la explotación, se procurará organizar los servicios de forma que los Jefes o Encargados de cualquier categoría vengan obligados a transmitir las instrucciones de la Dirección y las propuestas o sugerencias del personal por conducto jerárquico debidamente

reglamentado, a fin de que nunca se desvirtúen su contenido y finalidad.

Todo el personal ha de guardar la debida disciplina y obediencia a los Jefes respectivos, cumpliendo sus órdenes con la mayor exactitud, acatando las indicaciones que se le hagan y guardando en todo momento respeto y consideración a éstos y a sus compañeros de trabajo.

Los superiores, a su vez, han de tratar a los subordinados con la debida consideración y corrección.

Art. 5.º *Prestación de servicios.*—El personal ejecutará normalmente su trabajo peculiar y habitual.

Sin embargo, en caso necesario, prestará sus servicios donde, cuando y como le sea ordenado por sus Jefes, sin perjuicio del cumplimiento por la Empresa de las normas contenidas en el presente Reglamento sobre traslados o sobre la realización de trabajos de categoría superior o inferior.

### CAPITULO III

#### Clasificación del personal

##### SECCIÓN 1.º DISPOSICIONES GENERALES

Art. 6.º *Principios generales.*—Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Reglamento son meramente enunciativas y no supone ni limitación a la creación de las plazas nuevas que la Empresa estime necesarias para el desarrollo de sus actividades, ni obstáculo a la facultad de la Empresa de modificar su actual organización del trabajo, ni la obligación de tener cubiertas todas las plazas que se enumeran.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría profesional, sin que la definición tenga carácter exhaustivo en cuanto a los trabajos propios de cada calificación laboral, por lo que el trabajador deberá ejecutar todos los trabajos que le sean ordenados dentro del concepto genérico de sus funciones, sin que pueda ampararse en la definición concreta para negarse a realizar aquellos que razonablemente correspondan a su categoría profesional.

##### SECCIÓN 2.º CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA

Art. 7.º *Clasificación.*—Atendiendo a su permanencia al servicio de la Empresa, se clasificará el personal en los siguientes grupos:

a) Personal fijo.—Es el que se precisa de modo permanente para realizar las actividades propias de la explotación normal del establecimiento minero.

b) Personal eventual.—Es el que se contrata con carácter temporal para la ejecución de trabajos extraordinarios que no pueden ser atendidos por el personal fijo y que son propios de las actividades del establecimiento minero, tales como construcción y montaje de nuevas instalaciones, trabajos preparatorios, accesorios o complementarios de la actividad normal de la Empresa y, en general, para obras y trabajos determinados y no permanentes aunque se trate de necesidades administrativas.

c) Personal interino.—Es el personal contratado para sustituir al fijo durante ausencia en los casos de permisos, excedencias, vacaciones, incapacidad laboral transitoria derivada de accidente o enfermedad profesional o común, servicio militar y otros de naturaleza análoga.

Art. 8.º *Condiciones de trabajo del personal eventual e interino.*—Las relaciones de trabajo con la Empresa del personal eventual o interino se regirán por lo pactado, cesando al término del plazo estipulado directa o indirectamente.

Tanto el personal eventual como el interino figurará en secciones separadas en el censo laboral y tendrán derecho, al menos, a la percepción del salario mínimo interprofesional vigente.

Art. 9.º *Forma.*—Los contratos de trabajo del personal eventual o interino podrán ser verbales o escritos.

Sin embargo, tales contratos deberán formalizarse necesariamente por escrito cuando el plazo de prestación de servicios sea superior a cinco días, debiendo especificarse en el contrato el carácter de eventual o interino del trabajador afectado, la naturaleza del trabajo que debe realizar, la fecha en que comenzó o en que deba comenzar la prestación, el salario pactado y, según los casos, el plazo de duración del contrato, la determinación de la obra o trabajo para cuya realización se pacta su prestación de servicios y el trabajador fijo que sea objeto de sustitución, cuando se trate de personal interino.

##### SECCIÓN 3.º CLASIFICACIÓN SEGÚN LA FUNCIÓN

Art. 10. *Clasificación general.*—El personal al servicio del establecimiento minero, en razón a sus funciones, se clasificará en los grupos siguientes:

- I. Personal técnico titulado.
- II. Personal técnico no titulado.
- III. Personal administrativo
- IV. Personal subalterno.
- V. Personal obrero.

Art. 11. *Personal técnico titulado.*—Integran este personal las siguientes categorías profesionales:

- a) Titulados de grado superior.
- b) Ingenieros Técnicos.

Ingeniero Técnico Principal.  
Ingeniero Técnico.  
Ingeniero Técnico Subalterno.

c) Vigilante titulado.  
d) Geómetra.  
e) Practicante.

Art. 12. *Personal técnico no titulado.*—Integran este grupo las siguientes categorías profesionales:

a) Técnico comercial.  
b) Vigilante no titulado.  
c) Maestro de Taller.  
d) Maestro de Alarife.  
e) Ensayador.  
f) Oficial de organización:  
De primera.  
De segunda.

g) Cronometrador preparador  
h) Inspector de seguridad.  
i) Copiador-calculador.

Art. 13. *Personal administrativo.*—Comprende este grupo las siguientes categorías:

a) Jefe administrativo.  
b) Oficial administrativo:  
De primera.  
De segunda.

c) Auxiliar administrativo.

Art. 14. *Personal subalterno.*—Se compondrá de las siguientes categorías:

a) Encargado de Hospedería.  
b) Telefonista.  
c) Dependiente mayor del Economato.  
d) Mozo de Almacén.  
e) Dependiente del Economato.  
f) Encargado del Almacén del Economato.  
g) Auxiliar de Despacho del Economato.  
h) Jefe de Guardas Jurados.  
i) Guarda Jurado.  
j) Portero.  
k) Ordenanza.  
l) Botones.  
m) Encargada del servicio de limpieza.  
n) Auxiliar femenino de limpieza.  
ñ) Auxiliar sanitario.  
o) Camarera.

Art. 15. *Personal obrero.*—El personal obrero se clasificará en cuatro subgrupos distintos:

A. Especialistas.  
B. Ayudantes.  
C. Peones.  
D. Aprendices.

Art. 16. A. *Especialistas.*—Comprende este subgrupo las siguientes categorías:

a) Maquinista de extracción.  
b) Motorista de la central eléctrica.  
c) Maquinista de tracción.  
d) Maquinista de compresores, ventiladores y transformadores.  
e) Entibador.  
f) Perforista.  
g) Sondista.  
h) Artillero.  
i) Palista.  
j) Pocero.  
k) Embarcador señalista.  
l) Mecánico.  
m) Oficial de Alarife.  
n) Viero.  
o) Bombero.  
p) Quebrantador.  
q) Calcinador.  
r) Operador de planta de hollines.  
s) Lampistero.  
t) Oficial de taller.  
u) Oficial protésico.  
v) Conductor de vehículos.  
w) Auxiliar femenino de corte, punto y bordado.

En la categoría r) se distinguirán Oficiales de primera, de segunda y de tercera clase.

B. *Ayudantes.*—Se incluyen en este subgrupo las categorías siguientes:

a) Ayudante de Maquinista de extracción.  
b) Ayudante Mecánico.

c) Ayudante de Taller.  
d) Ayudante de Conductor.  
e) Ayudante de Entibador.  
f) Ayudante de Perforista.  
g) Ayudante de Alarife.

C. *Peones.*—En cuyo subgrupo se integran como categorías:

a) Zafretero Vagonero.  
b) Peón.

D. *Aprendices.*

#### SECCIÓN 4.ª DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

Art. 17. *Técnicos titulados.*—Son Técnicos titulados los que hallándose en posesión del título profesional expedido oficialmente desempeñan funciones propias de su profesión para las que han sido contratados en razón precisamente al título poseído y son retribuidos con arreglo a las normas del presente Reglamento, sin sujeción a la escala de honorarios de la respectiva profesión.

a) *Titulados de grado superior.*—Son quienes con el correspondiente título superior por las Universidades, por las Escuelas Técnicas de Grado Superior o el de Profesor mercantil ejercen las funciones específicas para las que les habilita el respectivo título y para las que han sido contratados.

Dentro de esta categoría profesional existirán cuatro niveles distintos, según el grado de preparación y experiencia, dentro de su especialidad, que ostente el titulado o la dedicación y responsabilidad que exija la plaza que ocupa.

b) *Ingeniero Técnico.*—Es el que en posesión de un título de Enseñanza Técnica de Grado Medio actúa a las órdenes de los Ingenieros o de otros Técnicos superiores o Licenciados universitarios o de otros Ayudantes en cualquiera de los servicios del establecimiento, efectuando las funciones de su profesión que les sean encomendadas por sus superiores y asumiendo la responsabilidad, vigilancia, seguridad y disciplina del personal a sus órdenes.

D Existirán como categorías distintas las de Ingeniero Técnico, Principal, Ingeniero Técnico o Ingeniero Técnico Subalterno.

Dentro de la categoría de Ingeniero Técnico Principal, se distinguirá el que su labor se realice en el interior o en el exterior.

En la categoría intermedia, es decir, en la de Ayudante de Ingeniero, se distinguirán tres niveles distintos, según el grado de preparación y experiencia, dentro de su especialidad, que ostente el titulado o la dedicación y responsabilidad que exija la plaza que ocupa.

c) *Vigilante titulado.*—Es el que en posesión del título oficial de Vigilante minero u otro de categoría análoga o superior tiene a su cargo la responsabilidad y vigilancia de los trabajos de minería, metalurgia, obras y actividades análogas en cualquiera de los servicios del Establecimiento, así como la disciplina y seguridad del personal a sus órdenes. Estarán bajo la inmediata dependencia de los Ingenieros Técnicos.

d) *Geómetra.*—Es el que en posesión de un título de Enseñanza Técnica de Grado Medio, y a las órdenes de sus superiores, realiza toda clase de trabajos de topografía y planimetría, tanto en el interior como en el exterior de la mina, asumiendo en su caso la responsabilidad, vigilancia y seguridad del personal a sus órdenes.

e) *Practicante.*—Es quien en posesión del correspondiente título oficial realiza cualquiera de las funciones propias de esta profesión en el Establecimiento, actuando siempre a las órdenes y bajo la dirección o indicaciones de los Médicos.

Art. 18. *Técnicos no titulados.*—Son técnicos no titulados los que con conocimientos técnicos y prácticos adecuados realizan sus funciones propias en la Empresa, subordinadas a las efectuadas por el personal técnico titulado.

a) *Técnico comercial.*—Es quien con conocimientos comerciales suficientes asume la gobernanza y gestión de los servicios del economato minero. Si quien ejerza esta función posee algún título de Grado Medio o Superior, se considerará incluido a todos los efectos en el grupo I, Personal técnico titulado.

b) *Vigilante no titulado.*—Es el que con conocimientos y práctica bastantes de minería, metalurgia, obras y actividades análogas, y bajo la dependencia de los Ingenieros Técnicos o de los Vigilantes titulados, realiza a su nivel profesional funciones similares a las de estos últimos.

c) *Maestro de Taller.*—Es quien con la formación profesional adecuada dirige y distribuye el trabajo en uno de los talleres de la Empresa, velando por la disciplina, seguridad y rendimiento del personal bajo su dependencia.

d) *Maestro de Alarife.*—Es el que con perfecto dominio del oficio de Alarife dirige toda clase de trabajos de albañilería, tanto en el interior como en el exterior, distribuyendo el personal a sus órdenes, así como los diversos materiales necesarios para cada tajo.

e) *Ensayador.*—Es quien ejecuta desmuestres, análisis y los restantes trabajos de laboratorio que se le encomienden.

f) *Oficial de Organización.*—Es el que con la aptitud necesaria, además de realizar todos los trabajos propios del

Preparador-Cronometrador, efectúa cálculos de tiempos y mejoras de métodos, estimaciones económicas, cuadros de carga y croquisaciones, y cualesquiera otras misiones que le encomiendan sus superiores relacionadas con la racionalización del trabajo de la Empresa.

Existirán como categorías profesionales distintas Oficiales de Organización de primera y segunda clase.

g) Cronometrador-Preparador.—Es quien, con o sin máquinas en función bien de tabulaciones establecidas por cronometraje y estudios previos por él realizadas, bien de estimaciones directas basadas en estudios parciales, determina «a priori» el valor del trabajo a realizar por una o varias personas.

h) Inspector de Seguridad.—Es quien tiene por misión la vigilancia y cuidado del fiel cumplimiento de lo establecido en materia de seguridad e higiene del trabajo, procurando que todas las instalaciones y lugares de trabajo en interior o exterior se encuentren en perfectas condiciones de seguridad y salubridad, denunciando a sus superiores las irregularidades, defectos o infracciones que observe, presentando iniciativas que vengán a mejorar estas condiciones, asumiendo los cálculos estadísticos necesarios y llevando al día los ficheros a su cargo.

i) Copiador-Calculador.—Es quien con los conocimientos adecuados de dibujo lineal y topográfico, así como los precisos para el manejo de máquinas reproductoras de planos, auxilia a los Geómetras en los mencionados trabajos.

**Art. 19. Administrativos.**—Son empleados administrativos quienes con la formación profesional adecuada asumen el ejercicio de las funciones de carácter administrativo o contable en cualquiera de los servicios de la Empresa.

a) Jefe administrativo.—Es el empleado administrativo que por su grado de formación, celo en el trabajo, responsabilidad en las funciones atribuidas, personal o sus órdenes, antigüedad al servicio de la Empresa o por otras causas análogas adquiera esta categoría con arreglo a lo establecido en el presente Reglamento.

b) Oficial administrativo.—Es quien con conocimientos teóricos o prácticos suficientes realiza normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, los trabajos de gestión administrativa, contable y de control de personal y material propios del establecimiento, vigilando, en su caso, el trabajo del personal que pueda estar a sus órdenes.

Existirán como categorías profesionales distintas, Oficiales de primera y de segunda clase.

c) Auxiliar administrativo.—Es el que realiza funciones instrumentales o auxiliares de la gestión administrativa o contable en los distintos servicios de la Empresa.

En consecuencia, quedarán comprendidos en esta categoría los Taquimecanógrafos y Operadores de los servicios de mecanización, los Mecanógrafos, los que manejan las calculadoras de uso ordinario y quienes realicen otras funciones de carácter administrativo, como las operaciones de peso en las distintas básculas y control administrativo de las mismas, registro de documentos, operaciones elementales de contabilidad u otras análogas.

**Art. 20. Subalternos.**—Son los trabajadores que desarrollan actividades de carácter subordinado que no requieren para su ejecución otra preparación que la adquirida en las Escuelas de Enseñanza Primaria, con responsabilidad limitada de acuerdo con las funciones a su cargo.

a) Encargado de hospedería.—Es el que estando al frente de una o más hospederías o dependencias análogas del Establecimiento, responde de su administración, limpieza, servicios, orden y disciplina.

b) Telefonista.—Es el que tiene a su cargo el manejo de la central telefónica de la Empresa, debiendo llevar una relación de las comunicaciones con el exterior, con especificación del destino, duración y carácter de las mismas.

c) Dependiente mayor del Economato.—Es el dependiente que a las órdenes del Técnico comercial, por su experiencia y conocimiento del comercio, tiene a su cargo los servicios de tejidos, paquetería y distintos despachos, colaborando en la elección de artículos y levantando actas de la recepción de los artículos de la Sección de Tejidos y Paquetería.

d) Mozo de Almacén.—Es el que mueve, clasifica y entrega toda clase de materiales y artículos, debiendo también efectuar su carga y descarga y su distribución en las distintas Secciones del Almacén; así como el que se encarga de conservar, limpiar y distribuir las herramientas que necesiten los trabajadores durante la jornada, anotando la entrega y devolución de las mismas en los libros y partes correspondientes.

e) Dependiente de Economato.—Es el que de modo permanente efectúa el despacho de género y artículos de Economato minero y realiza los trabajos preparatorios para el reparto de los mismos.

f) Encargado del Almacén del Economato.—Es el que lleva las entradas y salidas de mercancías del Economato, libro de cuentas corrientes, levanta actas de recepción y distribuye el trabajo entre los Mozos a sus órdenes.

g) Auxiliar de despacho del Economato.—Es el que ayuda

a los Dependientes del Economato en sus funciones, poniendo en orden los despachos y repartiendo los diversos artículos de las distintas Secciones.

h) Jefe de Guardas Jurados.—Tiene por misión responder del Servicio de Guardería, dando las oportunas instrucciones a los Guardas, sin perjuicio de estar sometido igualmente a las disposiciones gubernativas que regulan esta función.

i) Guarda Jurado.—Es el que a las órdenes de su Jefe realiza funciones de orden y vigilancia, con sujeción, además, a las disposiciones que regulan el ejercicio de la misión que tiene asignada.

j) Portero.—Es quien atiende el acceso a las diversas dependencias de la Empresa. Evitará aglomeraciones de público y cuidará de la limpieza y orden de la entrada.

k) Ordenanza.—Es el que con más de dieciocho años de edad se encargará del reparto de documentos y correspondencia dentro o fuera de las oficinas de la Empresa, de hacer recados, gestiones, orientar al público en los locales de la Empresa, así como cualquier otro trabajo análogo a los anteriores.

l) Botones.—Es el que con más de catorce años de edad realiza análogos trabajos que los propios de los Ordenanzas.

m) Encargado del servicio de limpieza.—Es quien, además de ocuparse de los trabajos de limpieza en todos los locales y oficinas de la Empresa, distribuye los Auxiliares femeninos de limpieza con arreglo a las conveniencias del servicio.

n) Auxiliar femenino de limpieza.—Es quien se ocupa del aseo y limpieza de las diversas oficinas y locales de la Empresa, así como del lavado y planchado de ropa y otros trabajos análogos en los servicios correspondientes del establecimiento.

o) Auxiliar sanitario.—Es el subalterno que realiza trabajos secundarios en el hospital minero, debiendo estar capacitado además para realizar curas elementales.

p) Camarera.—Es la que tiene a su cargo la ejecución material de las labores de limpieza y las propias de los demás servicios que se faciliten en las hospederías o en otras dependencias análogas del establecimiento.

**Art. 21. A. Personal obrero especialista.**—Está constituido este subgrupo por los obreros mayores de dieciocho años que mediante la oportuna formación en unos casos teórica, en otros práctica y en otros conjunta, han adquirido los conocimientos necesarios para la ejecución con rendimiento y perfección adecuados y correctos de los trabajos propios de la especialidad laboral minera, metalúrgica o de industrias auxiliares de la minería que respectivamente les corresponda.

a) Maquinista de extracción.—Es el encargado del manejo, de mantener en buen estado de conservación y de efectuar las reparaciones ordinarias de las máquinas de extracción de los pozos maestros.

b) Motorista de la central eléctrica.—Es el encargado del manejo y conservación de los motores de la central eléctrica, así como de la reparación de las averías ordinarias.

c) Maquinista de tracción.—Es el encargado del manejo, engrase y conservación de las locomotoras de tracción de cualquier clase, así como de la reparación de las averías ordinarias que puedan producirse en las mismas.

d) Maquinista de compresores, ventiladores y transformadores.—Es el que tiene a su cargo el manejo, engrase y conservación de los compresores, ventiladores y transformadores de la Empresa.

e) Entibador.—Es el que ejecuta con la máxima perfección todos los trabajos de entibación, teniendo a sus órdenes los ayudantes necesarios y respondiendo de su labor.

f) Perforista.—Es el que realiza el trabajo de avance y arranque en las máximas condiciones de eficacia y seguridad, atiende a las pequeñas averías o reparaciones en mangueras, martillos y empujadores, así como a su engrase, y ayuda al Artillero en la pega de los barrenos.

g) Sondista.—Es el trabajador que solo o auxiliado por otros, y debidamente capacitado, realiza todos los trabajos relativos al montaje, desmontaje, manejo, conservación y reparaciones ordinarias de cualquier sonda.

h) Artillero.—Es el encargado del manejo de explosivos y de la realización de cargas y pegas de barrenos en las mejores condiciones de eficacia y seguridad, debiendo estar perfectamente especializado en pegas eléctricas.

i) Palista.—Es el encargado del manejo, conservación y reparaciones ordinarias de toda clase de palas mecánicas que se utilicen en la Empresa.

j) Pocero.—Es el que tiene por misión la conservación y reparación de los pozos maestros y mecanismos de embarque para el correcto funcionamiento de las jaulas, así como las bajadas de escala en los pozos.

k) Embarcador señalista.—Es el que se encarga del embarque y desembarque del personal y materiales en las jaulas de los pozos, atendiendo bajo su responsabilidad al cuadro de señales, de transmisión y recepción de éstas y la limpieza, conservación y reparación ordinaria de los mecanismos correspondientes.

l) Mecánico.—Es el encargado del manejo, conservación, limpieza y reparaciones ordinarias de toda máquina y mecanismos que tanto en el interior como en el exterior se util-

con en la explotación minera o metalúrgica, con excepción de aquellas máquinas o mecanismos al cuidado de otro trabajador especialista comprendido en las definiciones de este subgrupo.

ll) Oficial de Alarife.—Es el que tiene a su cargo la realización de los trabajos de albañilería, tanto en el interior como en el exterior, con la máxima corrección y eficacia.

m) Viero.—Es el que realiza las obras de colocación de vías e instalación de cambios y cruces con arreglo a planos en las máximas condiciones de eficacia y seguridad.

n) Bombero.—Es quien tiene a su cargo las bombas de desagüe y de elevación, cuidando de su buen funcionamiento y reparando las averías ordinarias de la instalación.

ñ) Quebrantador.—Es el que se halla al frente de la instalación de quebrantado y trituración del mineral; responde del buen funcionamiento de la quebrantadora y molino, debiendo estar capacitado para realizar el recambio de muelas, así como las reparaciones ordinarias de la referida instalación.

o) Calcinador.—Es el que, de acuerdo con las instrucciones recibidas, tiene a su cargo la marcha, limpieza y buen funcionamiento de los hornos de calcinación, respondiendo de que cada solera mantenga la temperatura adecuada con la mayor economía posible de combustible, así como de la renovación, reparación y limpieza de brazos, rastros y quemadores cuando los hornos estén en reserva.

p) Operador de planta de hollines.—Es el encargado de ejecutar y vigilar con la máxima perfección las operaciones que componen el nuevo proceso mecanizado de tratamiento de los hollines procedentes de los hornos, siendo al propio tiempo responsable de la conservación, limpieza y reparaciones ordinarias de la nueva instalación.

q) Lampistero.—Es el obrero que con conocimiento perfecto de las lámparas y de su funcionamiento, tiene a su cargo la conservación, reparación y control de entrada y salida de las mismas.

r) Oficial de Taller.—Es el trabajador que bajo las órdenes de los Maestros de Taller, y debidamente capacitado, desempeña algunos de los oficios de Ajustador, Herrero, Carpintero, Fornero, Fresador, Soldador y Sopletero, Electricista, Pintor, Forjador, Hojalatero, Fontanero o cualquier otro de los oficios auxiliares de la minería o de la metalurgia.

Según la mayor o menor perfección en la realización de sus respectivos trabajos podrán ser Oficiales de primera, de segunda o de tercera clase.

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

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

u) Auxiliar femenino de corte, punto y bordado.—Es quien en el Grupo Escolar forma a las alumnas en los trabajos de corte, punto y bordado.

Art. 22. B. *Ayudantes*.—Integran este subgrupo los obreros mayores de dieciocho años que colaboran y ayudan al personal obrero especializado.

a) Ayudante de Maquinista de extracción.—Se encarga de auxiliar al Maquinista de extracción en su trabajo, engrasar las máquinas y sus accesorios y conservar los instrumentos y sala de máquinas en un estado de perfecta limpieza.

b) Ayudante Mecánico.—Es el que a las órdenes del correspondiente especialista, bien sea Motorista de la central eléctrica o Mecánico, colabora y le ayuda en la realización de los trabajos, teniendo en todo caso a su cargo el mantener en perfecto estado de engrase y limpieza los motores, máquinas o mecanismos al cuidado de aquéllos.

c) Ayudante de Taller.—Es quien auxilia en su labor a los Oficiales de Taller, manejando bajo su dirección los útiles y herramientas adecuadas.

d) Ayudante de Conductor.—Es quien acompaña y ayuda en su función a los Conductores.

e) Ayudante de Entibador.—Es quien ayuda al Entibador en su trabajo de fortificación.

f) Ayudante de Perforista.—Es el que, trabajando a las órdenes del Perforista, colabora en la realización de las labores de avance y arranque.

g) Ayudante de Alarife.—Es el que, con conocimientos de albañilería, participa en la realización de los trabajos propios de Oficial de Alarife.

C. *Peones*.—Son los obreros mayores de dieciocho años que ejecutan las labores esencialmente de esfuerzo físico, para cuya realización no se requiere formación profesional específica. Constituyen este subgrupo las categorías de:

a) Zafretero-Vagonero.—Es el encargado de la carga y transporte del mineral y material en el interior de la mina, así como de cualesquiera otros trabajos de esfuerzo muscular que no requieran práctica alguna.

b) Peón.—Es el que en el interior o exterior de la mina ejecuta aquellos trabajos para los cuales se requiere únicamente la aportación de su esfuerzo físico, sin necesidad de práctica operativa alguna.

Art. 23. *Aprendices*.—Son los operarios de más de catorce o dieciséis años, según los casos, ligados por un contrato específico de aprendizaje con la Empresa, con el doble fin de utilizar ésta el trabajo del Aprendiz y darle la formación profesional necesaria para adquirir los conocimientos y prácticas propias de una especialidad minera o industrial auxiliar de la minería.

## CAPITULO IV

### Censo laboral, plantillas y escalafones

Art. 24. *Censo laboral*.—El censo laboral es la relación numérica del personal al servicio de la Empresa.

En consecuencia, contendrá tres secciones, en las que se expresará el total de los trabajadores fijos, clasificados por grupos y categorías profesionales, de trabajadores eventuales y de trabajadores interinos al servicio de la Empresa.

Art. 25. *Plantilla*.—La plantilla constituye el censo laboral de los trabajadores fijos, siendo facultad de la Empresa amortizar las vacantes que se produzcan, de acuerdo con las necesidades de producción, desarrollo técnico de sus instalaciones y resultados de la racionalización del trabajo.

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

En cuanto a los Oficiales de talleres, y siempre que el número de Oficiales necesarios para cada especialidad y la formación profesional que tengan los interesados en su respectiva especialidad lo permitan, la proporcionalidad del número de Oficiales de cada clase respecto al total de los que integran la plantilla de cada especialidad será la siguiente:

Oficiales de primera clase, el 25 por 100.

Oficiales de segunda clase, el 35 por 100.

Oficiales de tercera clase, el 40 por 100.

Art. 26. *Escalafones*.—En los escalafones se relacionará el personal fijo que integre la plantilla por grupos y categorías profesionales, y dentro de éstas, por antigüedad en las mismas, haciéndose constar, respecto a cada trabajador, su nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la Empresa como trabajador fijo, categoría profesional asignada, fecha de antigüedad en la misma y situación en que se encuentre (activo, excedente, servicio militar, etc.).

Art. 27. *Procedimiento y recursos*.—Anualmente, dentro del mes de enero, la Empresa formará el censo laboral, la plantilla y el escalafón de su personal, referidos todos los datos al 31 de diciembre anterior, correspondiendo su aprobación al Consejo de Administración, a propuesta de la Dirección.

La Empresa, no más tarde del 1 de febrero de cada año, expondrá copias del escalafón en lugares visibles de sus distintos centros de trabajo durante el plazo de quince días, para el debido conocimiento de los interesados, a fin de que éstos puedan, durante el expresado plazo, formular reclamaciones para la rectificación de errores de hecho o cuando consideren impropio de la clasificación profesional que se les asigna.

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

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

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

## CAPITULO V

### Retribución y otros derechos económicos

#### SECCIÓN 1.ª NORMAS GENERALES

Art. 29. *Retribuciones*.—Los diferentes conceptos retributivos del personal son los siguientes:

a) Salario. Corresponderá a un rendimiento definido como exigible para su devengo, cuando se trate de personal sujeto a control.

b) Plus de antigüedad.

c) Pagos extraordinarios de julio y Navidad.

d) Primas a la producción, cuando se trate de personal sujeto a control.

e) Complemento salarial, cuando se trate de personal no sujeto a control.

f) Plus de asistencia al trabajo.

Art. 30. *Forma de pago.*—El salario, el plus de antigüedad y las primas o el complemento salarial se abonarán por meses, teniendo derecho los trabajadores a percibir anticipos quincenales a cuenta del trabajo realizado.

La periodicidad establecida en el párrafo anterior podrá modificarse por la Empresa previa audiencia del Jurado.

El plus de asistencia al trabajo se abonará exclusivamente al personal obrero y subalterno en la cuantía de 200 pesetas mensuales. Será condición indispensable para tener derecho al mismo que el productor haya trabajado durante el mes sin falta de asistencia alguna, cualquiera que sea su causa, dentro de su jornada ordinaria. Sin embargo, en casos absolutamente justificados, la falta al trabajo de hasta dos días como máximo no determinará la pérdida del citado plus.

Art. 31. *Devengos extrasalariales.*—Las demás cantidades satisfechas por la Empresa a los trabajadores, tales como mejoras de prestaciones de la Seguridad Social, indemnizaciones por dietas, gastos de locomoción o viaje, premio anual del ejercicio y demás conceptos análogos, quedan agrupados bajo la denominación genérica de «devengos extrasalariales». Las mejoras voluntarias o cantidades que libre y discrecionalmente otorgue la Empresa a su personal, individual o colectivamente, se califican del mismo modo y no darán derecho a reclamación alguna si se suprimen o reducen.

#### SECCIÓN 2.ª SALARIO

Art. 32. *Concepto.*—Salario mensual es el señalado para cada categoría profesional en el artículo siguiente, siempre y cuando:

a) El número de jornadas trabajadas en el mes sea el que corresponda al puesto de trabajo desempeñado, según las normas que se señalan en el artículo 87.

b) Las horas habitualmente trabajadas, sean las correspondientes a la jornada ordinaria establecida para dicho puesto de trabajo en este Reglamento o en otras disposiciones aplicables al caso.

c) La actividad desarrollada alcance el rendimiento mínimo exigible.

d) Las funciones que se realicen correspondan a esa categoría.

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

Categoría profesional	Salario mensual para el rendimiento exigible
<b>Grupo 1. Personal técnico titulado</b>	
a) Titulado superior:	
Nivel 4 .....	22.050
Nivel 3 .....	17.640
Nivel 2 .....	14.700
Nivel 1 .....	12.625
b) Ingeniero Técnico:	
b1) Ingeniero Técnico Principal:	
De interior .....	16.230
De exterior .....	15.030
b2) Ingeniero Técnico:	
Nivel 3 .....	14.700
Nivel 2 .....	13.570
Nivel 1 .....	11.770
b3) Ingeniero Técnico Subalterno:	
c) Vigilante titulado .....	8.900
d) Geómetra .....	8.900
e) Practicante .....	8.900
<b>Grupo 2. Personal técnico no titulado</b>	
a) Técnico comercial .....	11.770
b) Vigilante no titulado .....	5.950
c) Maestro de taller .....	5.950
d) Maestro de Alarife .....	5.950
e) Ensayador .....	5.100
f) Oficial de organización:	
De primera .....	6.600
De segunda .....	5.950
g) Cronometrador preparador .....	5.370
h) Inspector de seguridad .....	5.370
i) Copiador calcador .....	5.100

Categoría profesional	Salario mensual para el rendimiento exigible
<b>Grupo 3. Personal administrativo</b>	
a) Jefe administrativo .....	8.900
b) Oficial administrativo:	
De primera .....	6.600
De segunda .....	5.950
c) Auxiliar administrativo .....	5.280
<b>Grupo 4. Personal subalterno</b>	
a) Encargado de hospedería .....	3.950
b) Telefonista .....	3.950
c) Dependiente mayor del economato .....	5.370
d) Mozo de almacén .....	3.950
e) Dependiente del economato .....	4.340
f) Encargado de almacén del economato .....	5.100
g) Auxiliar de despacho del economato .....	3.950
h) Jefe de Guardas Jurados .....	4.660
i) Guarda Jurado .....	3.950
j) Portero .....	3.950
k) Ordenanza .....	3.950
l) Botones:	
De catorce y quince años .....	1.500
De dieciséis y diecisiete años .....	2.850
ll) Encargado del servicio de limpieza .....	3.950
m) Auxiliar femenino de limpieza .....	3.910
n) Auxiliar sanitario .....	3.950
ñ) Camarera .....	3.910
<b>Grupo 5. Personal obrero</b>	
<b>A. Especialistas:</b>	
a) Maquinista de extracción .....	5.010
b) Motorista de la central eléctrica .....	4.660
c) Maquinista de tracción .....	4.660
d) Maquinista de compresores, ventiladores y transformadores .....	4.830
e) Entibador .....	5.100
f) Perforista .....	5.790
g) Sondista .....	5.790
h) Artillero .....	5.790
i) Palista .....	5.370
j) Pocero .....	5.610
k) Embarcador señalista .....	4.340
l) Mecánico .....	4.590
lll) Oficial de Alarife .....	5.180
m) Viero .....	4.540
n) Bombero:	
De interior .....	4.340
De exterior .....	4.060
ñ) Quebrantador .....	4.830
o) Calcinador .....	5.100
p) Operador de planta de hollines .....	5.610
q) Lampistero .....	4.080
r) Oficial de taller:	
De primera .....	5.610
De segunda .....	5.100
De tercera .....	4.660
s) Oficial protésico .....	4.660
t) Conductor de vehículos .....	5.370
u) Auxiliar femenino de corte, punto y bordado .....	4.080
<b>B. Ayudantes:</b>	
a) Ayudante de Maquinista de extracción .....	4.060
b) Ayudante de Mecánico .....	4.080
c) Ayudante de taller .....	4.080
d) Ayudante de Conductor .....	4.080
e) Ayudante de Entibador .....	4.340
f) Ayudante de Perforista .....	4.830
g) Ayudante de Alarife .....	4.340
<b>C. Peones:</b>	
a) Zafrero-Vagonero .....	4.540
b) Peón .....	3.950
<b>D. Aprendices:</b>	
De primero y segundo año .....	1.500
De tercero y cuarto año .....	2.850

Las producciones exigibles para el cálculo del rendimiento citado, a efectos de la percepción de estos salarios, serán las que en cada caso se señalen, siempre con carácter de revisables. A estos efectos se constituirá una Comisión mixta integrada por cuatro miembros permanentes —dos designados por el Consejo y dos por el Jurado de Empresa—, más un representante de la categoría afectada. Esta Comisión tendrá como cometido el proponer a la Dirección los mínimos exigibles para las nuevas labores que se sometan a control, la cual los elevará con su informe a la aprobación del Comité de Gerencia, así como para la revisión que proceda en aquellos ya establecidos. Hasta tanto se proponga su revisión por la Comisión mixta, continuarán vigentes los mínimos que, con carácter provisional, se especificaban en la disposición adicional segunda del Reglamento de Trabajo de 30 de noviembre de 1970.

### SECCIÓN 3.ª PRIMAS DE PRODUCCIÓN

Art. 34. A los efectos de esta sección, se clasifica el personal en los tres grupos siguientes:

- Aquellos cuyo mayor esfuerzo se traduce en una mayor producción de unidades de obra.
- Aquellos para los que una mayor producción de las categorías de cabecera exige un mayor esfuerzo.
- Aquellos cuyo esfuerzo no es medible por cantidad de trabajo ejecutado, sino por desempeñar con eficacia el puesto de trabajo que se les ha encomendado.

Art. 35. El personal del grupo a) trabajará a control directo y sucesivamente se irán sometiendo a este régimen todas aquellas categorías profesionales susceptibles de ello.

Las que componen este grupo en la actualidad quedan asociadas a estos efectos en la siguiente forma:

- Perforistas y Ayudantes de Perforistas.—En la perforación con "Jumbo", además, los Palistas y Peones que intervengan en el ciclo de arranque desazfre.
- Oficiales de Alarife, Ayudantes de Alarife y Peones afectos a este servicio.
- Zafreiros.

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

#### 1. Gremio de Perforistas:

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

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

#### 2. Gremio de Alarifes:

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

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

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

La Comisión Mixta que se constituye por el artículo 33 propondrá, junto con los mínimos exigibles, la constitución de las cuadrillas del sucesivo personal que se someta a control, así como las correspondientes reglas para el cálculo de sus rendimientos.

Art. 36. Las primas mensuales de producción del personal sujeto a control directo se calcularán por aplicación de la siguiente fórmula:

$$\text{Prima} = 2,25 r \geq P_n N_n$$

en la que siendo: S el salario mensual;  $E_n$  la producción exigible por jornal para un determinado tipo de trabajo;  $P_n$  el número de jornales en el mes correspondiente al salario S:

$P_n = \frac{S}{E_n}$ , es decir, el precio de la unidad de obra de ese tipo.

$N_n$  = número de unidades de obra de ese tipo realizadas sobre o bajo las exigibles durante los días del mes ocupados en ese género de labor.

$r$  = coeficiente propio de cada categoría profesional.

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

Art. 37. Los coeficientes  $r$  propios de cada categoría profesional, una vez sujeta a control, son los siguientes:

Ochenta por ciento a Perforistas, Sondistas, Artilleros y Palistas.

Sesenta y seis por ciento a Oficiales de Alarife, Zafreiros y Ayudantes de Perforista.

Cincuenta y ocho por ciento a Mecánicos de Interior, Entibadores, Ayudantes de Alarife y Vieros.

Cincuenta y tres por ciento al resto del personal del establecimiento.

Art. 38. El personal sujeto a control que pasa eventualmente a prestar servicios a un puesto no sujeto a control dejará de percibir toda remuneración por el concepto de prima de producción y pasará a recibir el complemento salarial que corresponda a la categoría que transitoriamente ocupa, sin que sus ingresos, en conjunto, puedan ser inferiores a los que venía obteniendo en su puesto habitual.

Art. 39. La Comisión Mixta que se constituye por el artículo 33 se ocupará de proponer las bases que permitan ir sometiendo a control directo a todas aquellas categorías profesionales susceptibles de ello, así como de elaborar los proyectos de fórmulas de enlace para el cálculo de las primas de producción de aquellas categorías profesionales que habrán de constituir el grupo b) del artículo 34 con las de sus respectivas categorías profesionales de cabecera.

### SECCIÓN 4.ª COMPLEMENTO SALARIAL

Art. 40. El personal no incluido en las categorías profesionales especificadas en el artículo 35, es decir, el que hasta ahora no trabaja sujeto a control y, por lo tanto, no devengará hasta tanto coto se produzca las primas de producción que señala el artículo 36, percibirá un complemento salarial anual equivalente a cinco veces su salario mensual, a percibir por dozavas partes. Este complemento salarial anual será de seis veces su salario mensual para los Mecánicos de interior, Entibadores y Vieros, y de doce veces su salario mensual para los Sondistas, Artilleros y Palistas.

Todo trabajador dejará de percibir el complemento salarial desde el momento en que sea sometido al régimen de control, bien sea directo o indirecto.

### SECCIÓN 5.ª GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Art. 41. *Tiempo de pago.*—Todo el personal de la Empresa tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias, que se abonarán en los meses de julio y diciembre de cada año con motivo de las festividades de 18 de Julio y Navidad.

Art. 42. *Cuantía.*—La cuantía de cada una de las gratificaciones extraordinarias establecidas en el artículo anterior será equivalente a una mensualidad del salario correspondiente.

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

### SECCIÓN 6.ª PLUS DE ANTIGÜEDAD

Art. 43. *Principio general.*—Todo el personal de la Empresa tendrá derecho a percibir un Plus de Antigüedad por cada período de tres años de servicios en la misma.

Art. 44. *Tiempo computable.*—Como fecha inicial para el cómputo de la antigüedad se tomará la de ingreso en la Empresa, incluido el período de aprendizaje.

A partir de la fecha indicada se computará todo el tiempo servido continuada e ininterrumpidamente en la Empresa, incluido el tiempo permanecido en situación de excedencia forzosa, o de baja por enfermedad o accidente o enfermedad profesional, o en comisión de servicio, o en disfrute de licencia o de vacaciones.

Se computará igualmente el tiempo servido por el personal eventual o interino cuando pasen a formar parte del personal fijo de la Empresa.

En ningún caso se tendrá en cuenta el tiempo permanecido en situación de excedencia voluntaria ni el tiempo anterior servido en la Empresa cuando se reintegre en la misma después de haber causado baja en ella voluntariamente o por sanción disciplinaria.

Art. 45. *Cuantía.*—Todos los pluses de antigüedad se calcularán sobre el salario establecido en el artículo 33. Los salarios se entenderán siempre los vigentes en el momento del pago de los trienios. El número de trienios será ilimitado y su cuantía equivalente al tres por ciento del mencionado salario.

Art. 46. *Fecha de devengos.*—Los pluses de antigüedad se abonarán a partir del día 1 del mes siguiente al en que se cumple cada trienio.

### SECCIÓN 7.ª PREMIO ANUAL DEL EJERCICIO

Art. 47. *Concepto, cuantía y devengo.*—Con el carácter de devengo extrasalarial y en las condiciones propias de estos devengos se reconoce el personal de la Empresa un «premio anual del ejercicio» cuando el volumen anual de la producción exceda de 40.000 frascos de mercurio tipo estándar (o sea con un peso neto unitario de 34,5 kilogramos).

La cuantía de este devengo extrasalarial será la siguiente: media mensualidad del salario correspondiente cuando el volumen de la producción alcance los 50.000 frascos; una mensualidad más del salario correspondiente cuando se llegue a los

55.000, y otra mensualidad y media más del salario correspondiente cuando se logren 60.000 frascos. Para producciones intermedias entre las cifras anteriormente expresadas, la parte que proporcionalmente corresponde al número de frascos obtenidos, y cuando la producción sobrepase los 60.000 frascos se fijará la cuantía previo acuerdo del Consejo con el Jurado de Empresa.

Los premios que se señalan en el párrafo anterior se verán incrementados en 1.500 pesetas/trabajador, siempre que la producción sea superior a 50.000 frascos, o la parte proporcional que corresponda en el caso de que la producción sea inferior a dicha cifra.

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

#### SECCIÓN 8.ª GASTOS DE LOCOMOCIÓN Y DIETAS

Art. 48. *Clasificación del personal a este fin.*—Para la asignación de gastos de locomoción y dietas al personal de la Empresa que salga fuera de su residencia habitual en comisión de servicio se distinguirán las siguientes categorías:

Primera.—Titulados de Grado Superior, Ayudante principal de Ingeniero y Técnico Comercial.

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

Tercera.—El resto del personal.

Art. 49. *Gastos de locomoción.*—Los gastos de locomoción en ferrocarril serán abonados en las siguientes clases:

En primera clase y cama, al personal de la primera categoría.

En primera clase, al personal de la segunda categoría.

En segunda, al personal de la tercera categoría.

Cuando el viaje no se haga en ferrocarril se requerirá para el abono de gastos de locomoción autorización previa de la Dirección, salvo caso de imposibilidad debidamente acreditada, abonándose estos gastos con arreglo a las tarifas vigentes, previa presentación de los justificantes oportunos.

No se abonarán estos gastos cuando la Empresa facilite los correspondientes medios de locomoción.

Art. 50. *Dietas.*—Las dietas a que tendrá derecho el personal con el fin de atender los gastos de estancia serán las siguientes:

1.ª categoría: 800 pesetas diarias.

2.ª categoría: 700 pesetas diarias.

3.ª categoría: 600 pesetas diarias.

#### SECCIÓN 9.ª TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR E INFERIOR

Art. 51. *Trabajos de categoría superior.*—Todos los trabajadores podrán ser destinados a trabajos de categoría o calificación superior, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, permisos o excedencia forzosa, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Si excepcionalmente realiza un trabajador trabajos de categoría o calificación superior durante más de seis meses, consolidará la categoría o calificación superior a menos que éstas requiriesen la posesión de título o conocimientos especiales debidamente acreditados por pruebas de suficiencia, en cuyos casos el cambio de trabajo tendrá trascendencia exclusivamente económica. La retribución de este personal, mientras desempeñe trabajos de categoría o calificación superior, será la correspondiente a las mismas, tanto por lo que se refiere a salario como a primas de producción o complemento salarial, sin que estos ingresos, en junto, puedan ser inferiores a los que venía obteniendo el trabajador en su puesto habitual.

Del mismo modo, si un trabajador bajo el régimen de complemento salarial pasa a ocupar eventualmente un puesto de categoría igual o superior sujeto a control, dejará de percibir dicho complemento salarial y pasará a devengar la prima de producción según las normas que correspondan a la categoría que transitoriamente ocupa, con la misma garantía del párrafo anterior.

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

En todos los casos se procurará que los puestos eventualmente vacantes se cubran, con carácter provisional, con Ayudantes de la categoría profesional de que se trate, o bien con especialistas del mismo grado.

Art. 52. *Trabajos de categoría inferior.*—El personal que sea destinado a trabajos de categoría o calificación inferior como consecuencia de la racionalización de las labores de su Unidad o de la reducción de elementos de trabajo o, en general, de la conveniencia de la Empresa con el fin de un mejor aprovechamiento de su personal, percibirá el salario a que tenga derecho por su categoría profesional, siempre que en el nuevo puesto de trabajo alcance el rendimiento exigible. La prima de producción o el complemento salarial que perciba entonces será el correspondiente al nuevo puesto de trabajo que pase a desempeñar, sin que los ingresos, en conjunto, puedan ser inferiores a los que venía obteniendo en su puesto habitual.

A petición del interesado, el Director, dando cuenta al Consejo de Administración en cada caso, podrá consolidar a cualquier trabajador en categoría profesional de inferior nivel a la que ostente, con efectos de reclasificación y todas las consecuencias laborales y económicas que se deriven, siempre y cuando al trabajador en cuestión le falten para jubilarse en la categoría que abandona un mínimo de siete años.

En el caso de que la petición del trabajador obedezca a una capacidad laboral disminuida, a los informes expresados se unirá el de los Servicios Médicos de Empresa, el cual expresará si esa disminución de la capacidad obedece a enfermedad profesional o a enfermedad común.

En el caso de que los Servicios Médicos de Empresa, al producirse la petición del trabajador, descubran algún síntoma de enfermedad profesional que no constituya incapacidad temporal, pero cuya progresión sea posible evitar mediante el traslado del obrero a otro puesto de trabajo exento de riesgo, si este puesto tiene fijada menor retribución de la que venía disfrutando en su anterior trabajo, se le abonará el salario que anteriormente venía percibiendo, excepto las retribuciones ligadas directamente a la producción que fueran exclusivas del puesto de procedencia, sin que sus ingresos, en conjunto, puedan ser inferiores a los que venía obteniendo en su puesto habitual.

#### CAPÍTULO VI

##### Admisión, prueba, ascenso e incompatibilidades

Art. 53. *Admisión.*—Para la admisión del personal en la Empresa se observarán las disposiciones vigentes en materia de colocación y sobre trabajos prohibidos a mujeres y menores, reconociéndose preferencia a favor de huérfanos del personal, y especialmente en favor de huérfanos de los trabajadores víctimas de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional.

Art. 54. *Condiciones de admisión.*—El personal que pretenda ser admitido al servicio de Minas de Almadén deberá reunir como mínimo las condiciones siguientes:

a) Poseer aptitudes físicas, intelectuales y psicológicas proporcionadas a la naturaleza de la plaza a que aspire; saber leer y escribir y las cuatro reglas, y encontrarse, en su caso, en posesión del correspondiente título profesional.

b) Tener buenos antecedentes.

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

Art. 55. *Acceso a distinto puesto de trabajo.*—A la provisión de vacantes de ingreso o de ascenso del Establecimiento Minero podrá acudir todo trabajador fijo que se halle en servicio activo en el mismo.

Art. 56. *Procedimiento de admisión y ascensos.*—Tanto la admisión de nuevo personal al servicio de la Empresa como el ascenso de categorías profesionales dentro de la misma serán de libre elección de la Empresa, sin otras limitaciones que las siguientes:

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

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

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

Los Oficiales administrativos de segunda, al cumplir los seis años de permanencia en dicha categoría, pasarán automáticamente a percibir retribuciones correspondientes a los Oficiales administrativos de primera, perfeccionando además dicha categoría con ocasión de la primera vacante que se produzca en

la misma. Las demás vacantes que pudieran producirse de Oficiales administrativos de primera, después de aplicarse el procedimiento anterior, se cubrirán mediante pruebas de aptitud entre Oficiales administrativos de segunda y Auxiliares.

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

4.ª Las de Dependientes de Economato, entre Auxiliares de despacho del Economato y Mozos de Almacén; la de Jefe de Guardas Jurados, entre éstos; la de Portero, entre Ordenanzas, y la de Encargado del Servicio de Limpieza, entre las Auxiliares femeninas de limpieza. Los cargos de Encargado de Almacén del Economato y de Dependiente Mayor se cubrirán mediante prueba de aptitud entre los Dependientes.

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

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

7.ª En las pruebas que se convoquen por la Empresa para la provisión de plazas para las que se exija título académico o profesional podrá participar el personal del Establecimiento que se halle en posesión del título exigido, aun cuando en dicho personal no concurra alguna otra de las condiciones de la convocatoria.

Todas las disposiciones de este artículo se entenderán sin perjuicio de lo establecido en el párrafo segundo del artículo 52 de esta Reglamentación.

Art. 57. *Méritos valorables.*—Constituirán méritos, entre otros, para cubrir plazas vacantes en la Empresa, valorables en su conjunto por la misma:

- Las dotes de organización y mando, cuando se trate de proveer puestos de trabajo que impliquen la dirección y mando de subordinados.
- La formación profesional en relación con el puesto de trabajo vacante.
- La antigüedad al servicio de la Empresa.
- Haber obtenido premios a la conducta, al rendimiento, a la seguridad e higiene, a la laboriosidad o a condiciones sobresalientes.
- En los casos de vacantes de Especialistas, el ostentar la categoría profesional de Ayudantes, cuando exista, de la respectiva categoría de Especialista de cuya provisión se trate.

Art. 58. *Condiciones facultativas de admisión y ascensos.*—Aun en los supuestos generales en que la admisión o el ascenso personal se reservan a la libre elección de la Empresa, puede ésta condicionar el nombramiento a la realización por los aspirantes de concurso de méritos, pruebas de aptitud o superación de un curso de formación convocado o facilitado por la Empresa.

Art. 59. *Aptitud específica de los aspirantes.*—En todo caso será requisito previo indispensable, tanto para la admisión de personal de nuevo ingreso como para la provisión de puestos de trabajo que impliquen variación de categoría profesional, que el Servicio Médico de la Empresa informe favorablemente sobre la aptitud física específica de los aspirantes en relación con el puesto de trabajo de que se trate.

Igualmente podrá establecer la Empresa para iguales fines y con el mismo alcance pruebas de carácter psicotécnico.

Art. 60. *Programas y Tribunales.*—Siempre que para la provisión de una vacante se adopte como sistema el simple concurso de méritos o el procedimiento de someter al aspirante a pruebas en las que figuren exámenes sobre determinadas materias, la elaboración del programa sobre el que haya de versar los exámenes, o del baremo de méritos, así como la composición del Tribunal que en cada uno de estos casos deba juzgar aquéllos, corresponderá al Consejo de Administración, a propuesta de la Dirección, o a ésta, de acuerdo con las normas generales aprobadas por aquél para estos casos.

En estos Tribunales habrá un representante del personal de categoría superior, a ser posible, de las plazas objeto de provisión, que se designará por la Empresa a propuesta en tema de la Organización Sindical, y un miembro más designado por el Consejo.

Art. 61. *Métodos subsidiarios.*—En los supuestos en que con arreglo a lo dispuesto en los artículos anteriores la selección de los aspirantes a las vacantes existentes deba tener lugar, según los casos, entre todo el personal de la Empresa o entre determinadas categorías de dicho personal, o entre trabajadores de capacidad disminuida, si no se presentara el número suficiente de aspirantes a los concursos, pruebas o cursos de cualquier naturaleza que se convoquen, o por falta de aptitud no se cubriesen todas las vacantes, podrá la Empresa proveerlas por libre elección.

Art. 62. *Periodo de prueba.*—Las admisiones de personal de nuevo ingreso o la consolidación de categorías profesionales que supongan un ascenso en el seno de la Empresa, se considerarán provisionales durante un periodo de prueba, que tendrá la duración que se expresa a continuación, contada, en todo caso, a partir del correspondiente nombramiento provisional:

- Grupo I, seis meses.
- Grupos II y III y subgrupo de Especialistas del grupo V, cuatro meses.
- Resto del personal, dos meses.

Concluido a satisfacción de ambas partes el periodo de prueba, el trabajador ingresará como fijo al servicio de la Empresa y perfeccionará, en su caso, la nueva categoría profesional alcanzada.

Le será computado el tiempo en dicho periodo a efectos de aumentos periódicos por tiempo de servicios.

Durante el mencionado periodo de prueba podrá renunciar el trabajador a la prestación de sus servicios y la Empresa podrá reintegrarlo a su categoría profesional si es personal de ascenso o despedirlo si se trata de personal de ingreso, sin obligaciones de preaviso alguno y sin otros derechos u obligaciones por ambas partes que el cobro y pago del salario devengado durante los días trabajados, así como la parte proporcional de las gratificaciones fijas reglamentarias.

Art. 63. *Incompatibilidades.*—El personal al servicio de la Empresa no podrá tener participación directa o indirecta manifiesta o encubierta en negocios mineros, industriales o comerciales relacionados con el Establecimiento, como por ejemplo, contratos y suministros de todas clases, ni prestar servicio en empresas dedicadas a actividades de la naturaleza mencionada.

Se considerarán igualmente incompatibles el cargo de Habilitado de Clases Pasivas, Gestor para el cobro de haberes del personal y el ejercicio de cualquier profesión en cuanto pueda afectar directa o indirectamente a la gestión y actividades de la Empresa.

## CAPITULO VII

### Traslados, suspensiones, despidos y ceses

Art. 64. *Traslados.*—Los traslados de los trabajadores a puestos de trabajo distintos a los que se encuentran desempeñando pueden tener por causa:

- El ser nombrados para los mismos por razones de ascenso.
- La petición del trabajador aceptada por la Empresa.
- La conveniencia de la Empresa con el fin de un mejor aprovechamiento de su personal.
- La sanción disciplinaria.
- La enfermedad profesional.

Art. 65. *Condiciones y efectos de traslado.*—Están en función de que el traslado se produzca por una u otra de las causas relacionadas en el artículo anterior:

- Cuando el traslado se deba a la causa mencionada en el apartado a) de dicho artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo anterior y el trabajador pasará a percibir las retribuciones correspondientes a la nueva categoría profesional o calificación alcanzadas.
- Si obedece a las causas b) o c), sin perjuicio de que en su caso la Empresa se atenga a las normas reglamentarias sobre ascensos, los efectos del traslado se regularán por lo prevenido en los artículos 51 y 52.
- Si está motivado por la causa d), el trabajador trasladado pasará a percibir por el tiempo de duración de la sanción la retribución correspondiente al nuevo puesto de trabajo.
- Finalmente, el traslado debido a la causa e) únicamente podrá decretarse con los requisitos y efectos establecidos en el capítulo XII, sobre seguridad e higiene del trabajo.

Art. 66. *Suspensiones y despidos.*—El personal fijo sólo puede ser despedido o suspendido.

- Como consecuencia de la sanción disciplinaria.
- Por crisis económica, mejoras técnicas o nuevos métodos de trabajo que den lugar a un aumento en la productividad.

En uno y otro caso se estará a lo dispuesto en el presente Reglamento y en las disposiciones vigentes de carácter general.

Art. 67. *Ceses voluntarios.*—El trabajador fijo que no desee continuar al servicio de la Empresa está obligado a solicitar su cese del Jefe que le corresponda con ocho días de anticipación si pertenece al grupo de obreros y con treinta días el resto del personal.



## CAPITULO VIII

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

## SECCIÓN 1.ª JORNADA DE TRABAJO

Art. 68. *Normas generales.*—Hasta tanto que se lleve a efecto un estudio técnico sanitario dentro del ambiente en que se desarrolla el trabajo en el interior y en el exterior del establecimiento minero, así como de las condiciones de adaptación biodinámica de los trabajadores a los distintos puentes de trabajo, en base a cuya investigación pueda modificarse por el Ministerio de Trabajo el régimen de jornada, se mantienen provisionalmente las siguientes normas referentes a la misma:

1.ª En el cerco de destilación tendrá una duración de seis horas diarias fuera del servicio de los hornos. En este servicio la jornada será de seis horas en días alternos, salvo cuando se produzca el cambio de turno, en cuyo caso se efectuará la jornada de seis horas dos días consecutivos. A efectos de jornada, la planta de tratamiento de hollines no se considera incluida en el servicio de los hornos.

2.ª En los demás servicios de exterior la jornada de trabajo será de ocho horas diarias.

3.ª En el interior de la mina se trabajará en los lugares de buena ventilación ocho jornadas al mes de seis horas de duración cada una, y en los trabajos de los pozos, así como en los lugares de ventilación deficiente, ocho jornadas al mes de cuatro horas y media.

4.ª Tanto en el servicio de hornos como en el de interior se entenderá que forman parte de los de jornada ordinaria los días en que se verifique la compensación establecida en el artículo 71, norma segunda.

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

a) El personal de los gremios de arranque y Alarifes, así como los Palistas y los Peones, en preparación del mineral en el interior, trabajarán un mes en el exterior por cada tres meses en el interior.

b) Los Zafrosos, un mes en el exterior por cada diez meses en el interior de la mina.

c) Los Entibadores, un mes en el exterior por cada once meses en el interior de la mina.

Durante estos meses de trabajo en el exterior este personal dejará de percibir cantidad alguna por el concepto de primas de producción o complemento salarial propios de su categoría profesional, pasando a devengar, durante este tiempo, un complemento salarial a razón de cinco dozavas partes de su salario al mes o la prima de producción que devengare, caso de que el trabajo de exterior que se le asigne haya sido sometido a control.

6.ª Quedan excluidos del régimen de jornada de trabajo los Cuardas que disfruten de casa-habitación que tengan asignada a su cuidado y vigilancia una zona determinada, siempre que la casa-habitación esté dentro de su propia zona y no se les exija una vigilancia constante.

Los estudios técnico-sanitarios de que se hace mención serán encomendados a una Comisión integrada por personal especializado oficial designada por el Ministerio de Trabajo que, en colaboración con los Servicios Técnicos y Sanitarios de Almadén, determinará las modificaciones que deban introducirse.

Las variaciones que como consecuencia de tales estudios se introduzcan en la jornada actual de Minas de Almadén no producirán alteración de ningún otro de los factores de la producción, sean éstos económicos o de rendimiento.

En cualquier supuesto, la determinación de los días en que dentro de la jornada legal establecida o que se establezca deben prestar servicio los trabajadores del interior será de competencia de la Empresa, con la conformidad del Jurado, y, en caso de discrepancia, de la Dirección General de Trabajo.

Art. 69. *Modificaciones de jornada ordinaria.*—No obstante lo dispuesto en el artículo anterior:

1.ª Podrá el Ministerio de Trabajo, de oficio o a petición de la Empresa o del Jurado, aumentar la jornada ordinaria señalada para los trabajos del interior y del servicio de hornos en la medida que considere conveniente, con el tope máximo establecido para este tipo de trabajos en las minas de Almadén por la vigente Ley de Jornada Máxima.

El aumento de jornada previsto en el párrafo anterior podrá acordarse con carácter general o especial, pudiendo consistir la especialidad, por vía de ejemplo, en que el incremento de jornada afecte únicamente a algunas categorías profesionales o, con independencia de la categoría de los interesados, a determinados lugares del interior en que las condiciones de ventilación y, en general, de higiene y seguridad del trabajo permitan el mencionado incremento de jornada.

En todo caso, de producirse la situación prevista en este apartado, se revisarán los salarios del personal afectado, ponderando debidamente el incremento de jornada y la mejora de condiciones técnicas que ha permitido el citado incremento.

2.ª Los trabajadores del interior y del servicio de hornos podrán solicitar ante la Dirección de la Empresa, individualmente, en grupo o colectivamente, la prestación de un mayor número de días trabajados, a razón de seis horas diarias, que los que configuren la jornada mensual ordinaria.

Cualquiera que sea la modalidad en que se haya hecho la petición, el Servicio Médico de la Empresa reconocerá individualmente a los peticionarios e informará en igual forma a la Empresa si, con arreglo a sus condiciones biodinámicas, puede o no accederse total o parcialmente a la pretensión, concretando, en este último caso, el alcance temporal con que puede ser autorizada la prestación por el peticionario de la jornada especial. Los resultados de este informe serán vinculantes para la Empresa.

Art. 70. *Competencias.*—Sobre las peticiones mencionadas en el apartado segundo del artículo anterior resolverá discrecionalmente en principio el Director de Minas de Almadén, siempre que el número de trabajadores autorizado, en su caso, para la prestación de esta jornada especial no exceda del 25 por 100 del censo laboral de interior y de hornos y, en otro caso, el Consejo de Administración, sin perjuicio de las facultades que en cualquier supuesto corresponde a este último órgano para avocar competencias del Director o delegar las propias en el mismo.

Art. 71. *Limitaciones de la jornada especial.*—Los trabajadores autorizados por la Empresa para la prestación de jornada especial en interior y hornos estarán sometidos a la vigilancia especial y constante del Servicio Médico, que dará de baja en el acto a aquellos que de continuar realizando la prestación se prevea que pondrían su salud en riesgo grave o manifiestamente superior al normal en las labores correspondientes.

Art. 72. *Trabajos en el exterior en jornadas libres.*—Los trabajadores cuya jornada no es diaria podrán solicitar de la Empresa la realización de trabajos en el exterior en jornadas libres, siempre que hubiere posibilidades para ello. De igual forma que se establece en los artículos 69 y 71, este personal estará bajo permanente control médico.

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

Art. 73. *Salario aplicable en los supuestos de los artículos 69 y 71.*—El salario-día para el pago de las jornadas de trabajo adicionales prestadas en virtud de lo establecido en los artículos 69, 2.ª, y 72, se determinará dividiendo el salario mensual establecido en el artículo 33 para la categoría profesional desempeñada realmente entre 6, 15 ó 30, según que los trabajos se presten en interior, servicio de hornos o exterior.

Al salario-día así determinado se adicionará el plus de antigüedad que corresponda a la del trabajador y las primas a la producción que correspondan al rendimiento directo obtenido si la labor realizada estuviera sometida a control o, de no ser así, el complemento salarial propio del puesto de trabajo donde se han prestado los jornales adicionales en la cuantía que corresponda a los mismos.

Art. 74. *Exclusiones del régimen de jornada.*—Quedan excluidos del régimen de jornada de trabajo:

A) El personal de las categorías a) y b) del grupo I, así como el de la categoría a) del grupo II, que por el carácter de sus funciones y el espíritu de iniciativa y responsabilidad personal que exija su gestión, considere la Empresa conveniente el que no se ajuste a un horario preestablecido. Se procurará, sin embargo, no atribuir al personal comprendido en este apartado un volumen de trabajo que requiera normalmente para su realización un período de tiempo superior al de cincuenta y cuatro horas semanales.

B) Los Guardas que disfruten de casa-habitación que tengan asignada a su cuidado y vigilancia una zona determinada, siempre que la casa-habitación esté dentro de su propia zona y no se les exija una vigilancia constante, así como los puestos de trabajo que tengan analogía en cuanto a su prestación con el indicado.

Art. 75. *Turnos y horarios.*—La Empresa, en uso de su facultad privativa de organizar el trabajo, tiene éste establecido en turnos para los siguientes servicios:

1. Servicio de interior.
2. Servicio de hornos.

La Empresa, según las necesidades de producción y organización de los trabajos, podrá suprimir o modificar el régimen de turnos en los expresados servicios o implantarlo en otros distintos.

La fijación del horario es de la exclusiva competencia de la Dirección de la Empresa, siempre de acuerdo con las disposiciones vigentes.

## SECCIÓN 2.ª DESCANSO DOMINICAL Y DÍAS FESTIVOS

Art. 76. *Domingos y festivos no recuperables.*—Mientras no se modifique el régimen provisional de jornada de trabajo regulado en el artículo 67 de este Reglamento, se aplicarán las si-

guientes normas en materia de descanso en domingos y fiestas no recuperables:

1.ª Los trabajadores de exterior cuya jornada de trabajo sea de ocho horas diarias, los destinados en el cerco de destilación con jornada de seis horas diarias, así como los trabajadores de interior durante los periodos en que con jornada de ocho horas diarias trabajen en el exterior, en virtud de lo establecido en la norma quinta del artículo 68, salvo los ocupados en todos los casos mencionados en trabajos excluidos o exceptuados de descanso dominical, disfrutaran del oportuno descanso los domingos y días festivos no recuperables. Cuando dicho personal estuviere ocupado en actividades exceptuadas de descanso dominical, disfrutará del oportuno descanso compensatorio por los domingos y días festivos no recuperables en que preste servicios, procurándose, en todo caso, de acuerdo con las necesidades del servicio, que dicho personal no trabaje dos domingos consecutivos, y cuando excepcionalmente no pudiera darse dicho descanso compensatorio se abonará la retribución correspondiente al día festivo trabajado con el 40 por 100 de recargo.

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

Art. 77. *Fiestas recuperables.*—Cuando se trate de días festivos recuperables, la recuperación será obligatoria para el trabajador y se practicará en la siguiente forma:

a) El personal de exterior adelantará diariamente su incorporación al trabajo en quince minutos durante todo el año.

b) El resto del personal, la que convenga la Empresa con aquel, y a falta de acuerdo, a razón de una hora diaria en los días laborables inmediatamente siguientes a la fiesta que la motivó.

#### SECCIÓN 3.ª HORAS EXTRAORDINARIAS Y HORAS PRESTADAS EN SERVICIOS DE DISTINTO RÉGIMEN DE JORNADA

Art. 78. *Horas extraordinarias.*—Se considerarán como horas extraordinarias las trabajadas que sobrepasen la jornada de trabajo establecida en los artículos 68, 69 y 72. Tendrán como topes y se abonarán con los recargos establecidos en la Ley de Jornada Máxima y demás disposiciones vigentes sobre la materia.

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

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

$$\text{Precio} = \frac{\text{Salario} + \text{antigüedad} + \text{primas o complemento}}{D \times H}$$

Los valores D y H son los siguientes:

Servicios de interior:

H vale 4,5 ó 6, según el lugar de prestación del trabajo (artículo 68, norma tercera).

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

Servicio de hornos:

H vale 6.

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

Servicios de destilación y restantes servicios de exterior:

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

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

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

Art. 79. *Horas prestadas por el trabajador en servicios con jornada de trabajo distinta de la del suyo habitual.*—Se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

1.ª Cuando el trabajador complete en algún servicio la jornada establecida para el mismo, se dará por cumplida su jornada ordinaria de trabajo. Las demás horas que preste en

el mismo día se considerarán extraordinarias y se pagarán, según el régimen legal de estas horas, a los precios que sean aplicables según la jornada de trabajo del servicio o servicios en que se presten.

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

3.ª Estas horas se pagarán al precio que resulte de dividir entre 4,5, 6 u 8, según el caso, el salario-día definido en el artículo 73, párrafo primero. El procedimiento práctico de liquidación puede consistir en abonar un recargo por cada hora de las trabajadas de esta clase, igual a la diferencia entre los precios calculados según la regla precedente, de la hora en el lugar de prestación real del trabajo y de la hora en el lugar habitual de trabajo.

#### SECCIÓN 4.ª VACACIONES

Art. 80. *Principio general.*—Todo el personal que preste sus servicios en la Empresa tiene no sólo el derecho, sino la obligación de disfrutar anualmente vacaciones retribuidas, que se concederán preferentemente en verano, de acuerdo con las necesidades del servicio, procurando complacer al personal en cuanto a la época del disfrute, dando la preferencia a los mas antiguos.

Art. 81. *Duración.*—La duración de las vacaciones anuales retribuidas será la siguiente:

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

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

Art. 82. *Métodos de disfrute.*—Como regla general, las vacaciones deben ser disfrutadas ininterrumpidamente.

Sin embargo, y de modo excepcional, la utilización de este descanso puede tener lugar, bien a petición del propio trabajador o por exigencias ineludibles de la organización del trabajo, en dos o más periodos, siempre que cada uno de ellos tenga la duración mínima de siete días laborables.

Art. 83. *Alías y bajas.*—El personal que ingrese o cese en la Empresa durante el transcurso de cada año natural, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones que le corresponda, según el número de meses trabajados en dicho año, computándose como mes completo la fracción del mismo.

#### CAPITULO IX

##### Enfermedad, permisos y situaciones

#### SECCIÓN 1.ª ENFERMEDAD

Art. 84. *Parte de baja.*—Todo trabajador que enferme o sufra accidente no laboral estará obligado a cursar su baja a la Empresa dentro de las seis primeras horas del hecho causante, si residiera en Almadén, o de doce en el caso contrario, y de no cursarla no se considerará justificada su falta de asistencia al trabajo por la expresada causa. Dicha baja será inmediatamente remitida al Servicio Médico de la Empresa, a fin de que gire visita de comprobación.

Art. 85. *Vigilancia del Servicio Médico.*—Todos los trabajadores, reciban o no asistencia sanitaria de la Seguridad Social, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, estarán, además, sometidos a la vigilancia del Servicio Médico de la Empresa, y sin su autorización no podrán cambiar de residencia a menos que ésta hubiera sido acordada por la Seguridad Social, a fin de recibir algún tratamiento especializado, en cuyo caso deberán informar de este hecho al Servicio Médico de la Empresa, acompañando los justificantes oportunos.

Art. 86. *Hospital de mineros.*—El personal de la Empresa excluido de la contingencia de asistencia sanitaria en el régimen general de la Seguridad Social, así como los familiares de los mismos que en caso contrario tendrían derecho a esta prestación de la Seguridad Social, podrán utilizar los Servicios del Hospital de Mineros en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral siempre que, además, concurren en los mismos los requisitos exigidos en las normas reguladoras del funcionamiento de dicho Hospital.

#### SECCIÓN 2.ª PERMISOS

Art. 87. *Permisos no retribuidos.*—La Empresa podrá conceder permisos siempre que lo consientan las necesidades del servicio, con reserva del puesto, sin derecho a retribución y por duración que no exceda de un total de quince días al año, al personal que lo solicite y justifique razonablemente las causas de su petición. Estos permisos se concederán por escrito, fijándose la duración de los mismos por la Dirección de la Empresa.

Art. 88. *Permisos retribuidos.*—Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos, notificando a la Empresa los motivos lo antes posible, con la duración y en los supuestos siguientes:

a) Por fallecimiento del conyuge, padres, abuelos, hijos, nietos o hermanos, así como alumbramiento de esposa: Tres días cuando tenga lugar en Almadén, Alamillo, Almadenejos o Chillón y cuatro días si el hecho se produce en otra localidad distinta de las indicadas.

b) Por enfermedad grave de padres, hijos o conyuges: Dos días.

c) Por matrimonio del trabajador: Quince días.

d) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público: El tiempo que sea indispensable, asimilándose a este supuesto las ausencias por razón de los cargos electivos sindicales que puedan desempeñar los interesados, siempre que se trate de reuniones preceptivas convocadas por los Jefes correspondientes.

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

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

### SECCIÓN 3.ª SITUACIONES

Art. 89. *Clases.*—Los trabajadores fijos al servicio del Establecimiento podrán encontrarse en alguna de las siguientes situaciones:

- Servicio activo.
- Excedencia voluntaria.
- Excedencia forzosa.

Art. 90. *Servicio activo.*—1. Se hallan en situación de servicio activo los que ocupan puestos de trabajo determinados en la plantilla del Establecimiento.

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

Art. 91. *Excedencia voluntaria.*—1. La situación de excedencia voluntaria se declara a petición del trabajador.

2. El personal con más de dos años de antigüedad en la Empresa podrá solicitar la excedencia voluntaria por plazo no inferior a seis meses ni superior a cinco años.

Art. 92. *Procedimiento.*—En las solicitudes mencionadas en el artículo anterior deberán hacer constar los peticionarios, además de sus características personales, su fecha de ingreso al servicio de la Empresa, las causas en que fundan su petición y el tiempo por el que pretenden el pase a situación de excedencia.

El servicio médico de la Empresa reconocerá al peticionario a los efectos de determinar sus condiciones físicas y aptitud para la realización de los trabajos propios de su categoría profesional.

A la vista de dicho informe y de las condiciones personales del peticionario resolverá la Empresa la petición de excedencia, procurando concederla dentro de las necesidades del servicio y especialmente cuando se funde en terminación de estudios, importantes razones de índole familiar u otras causas análogas a las expresadas.

En caso de no reunir el peticionario aptitud física para la realización de los trabajos propios de su categoría profesional se denegará su petición y, si procede, se iniciará respecto al mismo, de acuerdo con las normas aplicables, expediente de jubilación o invalidez, sin perjuicio, en todo caso, del derecho del interesado a reproducir su petición de excedencia en la nueva categoría profesional que le corresponda si obtiene el traslado de puesto de trabajo con cambio de categoría, al amparo de lo establecido en los artículos 64 y 65 del vigente Reglamento.

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

Art. 93. *Efectos de la situación de excedencia y reingreso.* Se entenderá concedida la situación de excedencia voluntaria sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna, y el tiempo permanecido en dicha situación no será computado a ningún efecto.

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

El personal en situación de excedencia voluntaria no podrá prestar los servicios en otras Empresas mineras, salvo autorización expresa de Minas de Almadén. El incumplimiento de esta prohibición producirá la pérdida del derecho de reingreso del excedente.

El excedente voluntario tendrá derecho al reingreso en la Empresa en las siguientes condiciones:

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

b) Acreditar en el reconocimiento que le practique el Servicio Médico de la Empresa que reúne aptitud física para la ejecución de los trabajos propios de su categoría profesional o, en su caso, de otra inferior.

En las condiciones expresadas, los excedentes voluntarios tendrán derecho al reingreso en la primera vacante que se produzca o subsidiariamente en otra de categoría inferior por inexistencia de vacante en la propia.

Art. 94. *Excedencia forzosa.*—El personal de la Empresa pasará automáticamente a la situación de excedencia forzosa por las siguientes causas:

a) Por el nombramiento para cargos políticos o sindicales que exijan dedicación plena.

b) Por el nombramiento para el desempeño de alguno de los cargos directivos de la Empresa comprendidos en el apartado a) del artículo dos del presente Reglamento.

c) Por el cumplimiento del servicio militar obligatorio.

Art. 95. *Duración, efectos y reingreso.*

1. La situación de excedencia forzosa se prolongará durante el tiempo en que subsista la causa que motivó el pase a dicha situación.

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

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

Art. 96. *Matrimonio del personal femenino.*—Las mujeres que presten servicio en la Empresa al contraer matrimonio podrán optar entre:

a) Continuar al servicio de la misma con iguales condiciones laborales.

b) Resolver su contrato con derecho, en concepto de indemnización o dote a la cantidad resultante de computar dos meses de salario por cada año de servicios prestados, con el tope máximo a percibir de veinticuatro mensualidades.

c) Pasar a la situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a cinco, cuyos efectos se regularán por lo establecido en el artículo 94 de este Reglamento.

En el caso de optar por esta excedencia, una vez se produzca su reingreso en la Empresa, no podrá, dentro de los cinco años siguientes, acogerse al beneficio previsto en el artículo quinto del Decreto 2310/1970, de 20 de agosto (Boletín Oficial del Estado del día 24 del mismo mes), y consistente en obtener la excedencia voluntaria, en caso de alumbramiento por un período mínimo de un año y máximo de tres, a contar desde la terminación del descanso obligatorio por maternidad.

El derecho de opción establecido en el presente artículo deberá ejercitarse dentro del mes siguiente a la fecha de celebración del matrimonio, interpretándose el silencio de la interesada a favor de la solución b), o sea, en el sentido de que opta por la resolución de su contrato de trabajo con derecho a indemnización o dote.

## CAPITULO X

### Recompensas y sanciones

#### SECCIÓN 1.ª RECOMPENSAS

Art. 97. *Recompensas.*—Dentro del mes de enero de cada año el Director de Minas de Almadén, a la vista de las propuestas que le formulen los miembros integrantes de la Junta de Jefes del establecimiento minero y después de oír al Jurado de Empresa, elevará al Consejo de Administración propuesta razonada de los trabajadores de la Empresa que por su conducta, rendimiento, laboriosidad y otras condiciones sobresalientes merecen ser recompensados, así como la naturaleza del premio que a su juicio merece ser concedido a cada uno. El Consejo resolverá lo que proceda sobre la propuesta anterior dentro del mes siguiente.

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

Art. 98. *Motivos.*—A título simplemente enunciativo serán motivos dignos de premio los siguientes:

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

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

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

Art. 99. *Clases de premios:*

Felicitación privada.  
Felicitación pública.  
Cancelación de notas desfavorables en su expediente personal.

Aumento del periodo reglamentario de vacaciones retribuidas.  
Bolsas de viaje o de estudios.  
Premios en metálico o especie, cuya cuantía será como mínimo de 1.000 pesetas.

En todo caso, los premios concedidos se anotarán en el expediente personal de los interesados y se computarán como mérito para ascensos y provisión de vacantes en la Empresa, así como para la adjudicación de las viviendas construidas por ésta para su personal.

Art. 100. *Publicidad.*—A la concesión de los premios se dará la mayor publicidad posible para satisfacción de los premiados y estímulo del personal, exhibiéndose por un mes la relación de los premios concedidos y sus destinatarios en el tablón de anuncios de la Empresa y de sus diversos centros de trabajo.

#### SECCIÓN 2.ª FALTAS

Art. 101. *Faltas.*—Toda falta cometida por el personal de la Empresa se clasificará, según su importancia, trascendencia y malicia, en leve, grave y muy grave.

Art. 102. *Faltas leves.*—Son faltas leves:

- 1.º El descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio.
- 2.º La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo inferior a veinte minutos, siempre que no concurran en la misma las condiciones que la califican de falta grave.
- 3.º No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada.
- 4.º Ausentarse momentáneamente del trabajo sin autorización del superior, siempre que dicha ausencia no pueda calificar la falta como grave o muy grave.
- 5.º Pequeños descuidos en la conservación de la herramienta, material, instalaciones o ropas de trabajo que facilite la Empresa.
- 6.º No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 7.º No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 8.º Ausentarse sin justificación del domicilio hallándose en situación de baja por enfermo.
- 9.º Las conversaciones o discusiones durante la jornada de trabajo que puedan distraer al personal.
- 10.º Faltar al trabajo un día sin causa justificada o autorización previa cuando no se derive perjuicio alguno de importancia para el servicio.
- 11.º La embriaguez no habitual fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme o usando distintivo de la Empresa.

Art. 103. *Faltas graves.*—Son faltas graves:

- 1.º La reiteración en la comisión de faltas leves.
- 2.º El descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que perturbe sensiblemente el servicio.
- 3.º La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo superior a veinte minutos y aún la inferior cuando se derive un perjuicio importante para el servicio o hubiera de sustituir a un compañero por relevo de turno, así como el abandono de los puestos de trabajo en que deben ser relevados por un compañero aun después de terminada su jornada laboral, sin que se haya presentado aquél o hasta que se le provea de sustituto por sus superiores.
- 4.º Faltar al trabajo sin causa justificada dos días durante treinta o un solo día, si de la falta se deriva perjuicio grave para el servicio.
- 5.º No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que afecten a la Seguridad Social siempre que no exista dolo.
- 6.º Entregarse a juegos o distracciones de cualquier naturaleza estando de servicio.
- 7.º La simulación de enfermedad o accidente o la simulación maliciosa de no padecer defectos orgánicos o funcionales, determinantes de la incapacidad laboral.
- 8.º La alegación de motivos falsos para la obtención de permisos o excedencia.
- 9.º No dar cuenta a los superiores o al personal de relevo del

estado del trabajo y material cuando la Empresa lo tenga así ordenado, y en todo caso si de esta falta de información pueden derivarse perjuicios graves para el servicio o para las instalaciones de la Empresa en general.

10. La mera desobediencia o falta de respeto no calificadas a sus superiores en cualquier material del servicio.

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

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

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

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

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

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

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

18. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo por debajo de un nivel inferior al exigible, si se trata de personal sujeto a control, o al normal en los demás casos.

19. Falsar las horas de trabajo que se establezcan.

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

Art. 104. *Faltas muy graves.*—Son faltas muy graves:

- 1.º Reiteración en la comisión de faltas graves y, en especial, la tipificada en el número 20 del artículo anterior.
- 2.º Más de cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el servicio de un mes o de veinticinco en un año.
- 3.º Faltar al trabajo sin causa justificada cuatro días consecutivos o dos días, si de la falta se deriva perjuicio grave para el servicio.
- 4.º No comunicar puntualmente, mediante dolo, los cambios experimentados en la familia que afecten a la Seguridad Social.
- 5.º La imprudencia o negligencia notoria en el trabajo que ocasione accidentes personales o averías materiales graves o impliquen riesgo de que se produzcan.
- 6.º El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el ejercicio de su trabajo.
- 7.º La sustracción en sus tres grados de tentativa, falta frustrada y consumada de cualquier producto, así como de efectos, útiles, herramientas o materiales de toda clase que pertenezcan a la Empresa o a cualquier persona que preste servicio en la misma.
- 8.º Ser cómplice o encubridor de las faltas definidas en los apartados precedentes.
- 9.º Faltar por dolo o negligencia inexcusable a la fidelidad debida en el cumplimiento del trabajo confiado cuando éste consista en medir, pesar o contar, bien trabajos efectuados en o para la Empresa, bien útiles, herramientas, materiales o artículos que entren, salgan o existan en la Empresa.
10. Cometer dolosamente o por negligencia inexcusable errores en la distribución de jornales, primas o haberes de cualquier clase; descontar, disminuir o mermar en cualquier forma las cantidades que deban percibir los trabajadores por sus servicios o abonarles cantidades superiores a las señaladas por la Empresa.
11. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar daños en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
12. Los delitos que afecten a la probidad o al honor una vez firmes las sentencias penales, condenatorias, dictadas por los Tribunales de Justicia.
13. La embriaguez durante el servicio y la habitual fuera del mismo.
14. Revelar secretos de correspondencia o de documentos o datos de la Empresa de reserva obligada.
15. Dedicarse sin autorización a actividades declaradas incompatibles en este Reglamento.
16. La ineptitud profesional del trabajador respecto a la ocupación o trabajo para el que fué contratado.
17. Faltar al respeto y consideración, malos tratos de palabra y obra a los superiores y familiares de los mismos, así como a sus compañeros de trabajo o subordinados dentro o fuera de la Empresa.
18. El abuso de autoridad calificado.
19. Originar frecuentes riñas y peudencias con los compañeros de trabajo.

20. La blasfemia habitual.

21. La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador, o sea de tal modo que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

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

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

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

Art. 105. *Faltas en materia de prevención de accidentes, seguridad e higiene del trabajo.*—Para la calificación en graves o muy graves de las faltas que cometa el personal de la Empresa por no hacer uso de los medios de prevención de accidentes o por no atenerse a las normas dictadas o instrucciones recibidas de sus superiores sobre seguridad e higiene del trabajo, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

- a) Si el autor ha incurrido o no en reiteración.
- b) La magnitud de los daños causados o que puedan causarse en personas o cosas.
- c) La responsabilidad personal derivada de ocupar un puesto de mayor o menor responsabilidad y mando dentro de la Empresa, o cuyo objeto sea precisamente la vigilancia de la materia de seguridad e higiene del trabajo.

Art. 106. *Prescripción.*—Las faltas leves prescribirán a los seis meses; las graves, a los dos años, y las muy graves, a los tres años.

Los plazos prescriptivos mencionados se contarán en todo caso desde la comisión de las faltas o desde que la Empresa haya tenido o podido tener conocimiento de las mismas.

#### SECCIÓN TERCERA.—SANCIONES

Art. 107. *Escala de sanciones.*—Las sanciones que podrán imponerse al personal por las faltas cometidas, según las circunstancias del caso y su mayor o menor trascendencia, serán las siguientes:

##### 1.º Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- Multa hasta dos días de haber.

##### 2.º Por faltas graves:

- Repreensión pública.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
- Multa de tres a veinte días de haber.
- Traslado forzoso de puesto de trabajo.
- Disminución del período de vacaciones anuales retribuidas, hasta el límite mínimo de siete días laborables por uno a tres años.
- Recargo hasta el doble de los años necesarios para perfeccionar aumentos por tiempo de servicio.
- Inhabilitación para ascender a categoría superior por un plazo máximo de cuatro años.

##### 3.º Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.
  - Multa de veintiuno a noventa días de haber.
  - Inhabilitación definitiva para el ascenso.
  - Pérdida temporal o definitiva de la categoría.
  - Despido.
- El importe de las sanciones disciplinarias de naturaleza económica que se impongan a los trabajadores se ingresará en el fondo destinado a prestaciones extrarreglamentarias de la Mutualidad del Establecimiento Minero.

Art. 108. *Otras responsabilidades.*—Las sanciones que puedan imponerse en el orden laboral se entienden sin perjuicio de las facultades que asisten a la Empresa para exigir indemnización de daños y perjuicios cuando éstos se produzcan, y de su obligación de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta penal, o de dar cuenta a la autoridad gubernativa si procediere.

Art. 109. *Procedimiento.*—En los casos de faltas leves, una vez comprobada su comisión por el Jefe del Servicio o unidad administrativa a que figure adscrito el empleado u obrero culpable, lo pondrá en conocimiento de la Dirección y ésta determinará la imposición de la sanción correspondiente.

En los casos de faltas graves o muy graves, para la imposición de sanciones se procederá de conformidad con las disposiciones vigentes y con los acuerdos que el Consejo de Administración

dicte en desarrollo y aplicación de las mismas, y oyendo previamente al Jurado de Empresa.

Art. 110. *Anotación de sanciones y su cancelación.*—La Empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores cuantas sanciones les sean impuestas, con arreglo a las normas del presente capítulo.

Las notas desfavorables se considerarán canceladas de pleno derecho, sin perjuicio de que deba anotarse igualmente la cancelación de los expedientes personales, si los interesados no incurriesen en nuevas sanciones en los plazos siguientes:

- a) Tratándose de faltas leves, un año.
- b) En los casos de faltas graves, tres años.
- c) Cuando las faltas sean muy graves, cinco años.

#### CAPITULO XI

#### Seguridad Social

Art. 111. *Principio general.*—1. Los trabajadores del Establecimiento Minero de Almadén se encuentran incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, dependiendo, en cuanto a las prestaciones atribuidas a la competencia de las Mutualidades Laborales —en tanto en cuanto no tenga lugar la integración prevista en el número diez de la disposición transitoria quinta de la vigente Ley de la Seguridad Social—, de la Mutualidad Laboral del Establecimiento Minero de Almadén, cuyo Estatuto fué aprobado por Orden del Ministerio de Trabajo de 14 de septiembre de 1960.

2. Las edades y el régimen de jubilación del personal de la Empresa, así como las prestaciones de dicha Mutualidad, se regularán por el citado Estatuto, en tanto en cuanto no se haya modificado o se modifique en el futuro por la vigente Ley de la Seguridad Social o por las disposiciones generales dictadas o que puedan dictarse en su desarrollo o aplicación.

Art. 112. *Mejoras voluntarias de la Seguridad Social.*—1. La Empresa podrá establecer mejoras voluntarias de la Seguridad Social, ajustándose a lo prevenido en la vigente Ley de Seguridad Social y sus disposiciones complementarias.

2. Hasta que se produzca el supuesto prevenido en el número 10 de la disposición transitoria segunda de la Orden ministerial de 29 de diciembre de 1966, se respetarán por la Empresa las mejoras voluntarias reconocidas con anterioridad a la entrada en vigor de la citada Ley, con las solas modificaciones derivadas de las introducidas por la misma en el Régimen General de la Seguridad Social. Consiguientemente:

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

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

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

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

c) Respecto a la contingencia de vejez, los trabajadores de la Empresa ingresados con anterioridad al 1 de julio de 1925 tendrán derecho a percibir, con cargo al presupuesto del Ministerio de Hacienda, las pensiones actualmente establecidas, que en ningún momento podrán ser de cuantía inferior a las pensiones mínimas de vejez que reconozca la Seguridad Social para los trabajadores que estaban comprendidos en el campo de aplicación del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez, pero no en el del Mutualismo Laboral.

En cuanto a los trabajadores ingresados con posterioridad al 1 de julio de 1925, percibirán, con cargo al presupuesto del Consejo de Administración de las Minas de Almadén y hasta que les corresponda percibir, en su caso —con arreglo a las normas contenidas sobre opciones y sus efectos en la disposición

transitoria segunda de la Ley de Seguridad Social y en sus disposiciones complementarias—, el subsidio de vejez del extinguido Seguro de Vejez e Invalidez, una prestación de igual cuantía a la que disfrutarían si se les hubiera ya reconocido el derecho a esta prestación por la Mutualidad Laboral del Establecimiento Minero de Almadén. El Interventor-Contador de dicho Establecimiento, Vocal nato de los Organos de gobierno de la citada Mutualidad, vigilará especialmente que por la Empresa se suprima el abono de esta mejora voluntaria a sus beneficiarios cuando les sea reconocido, o denegado, en su caso, el derecho al subsidio de vejez por dicha Mutualidad.

## CAPITULO XII

### Seguridad e higiene del trabajo

Art. 113. *Norma general.*—Es obligación primordial de la Empresa, así como de los Jefes y trabajadores a su servicio, cuidar que todos los trabajos se realicen en las mejores condiciones de seguridad e higiene, para prevenir riesgos que afecten a la salud y vida del personal.

Con carácter general, serán aplicables a la Empresa las normas vigentes en la materia.

Art. 114. *Competencia.*—Las atribuciones en materia de seguridad e higiene del trabajo serán asumidas por el Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo que exista en Almadén, creado por el Decreto de 11 de marzo de 1971, y de acuerdo con lo dispuesto en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 9 de marzo de 1971, con independencia de las atribuciones que, de acuerdo con la legislación vigente, corresponden en esta materia a los Ingenieros de Minas y facultativos del Servicio Médico de Empresa.

Art. 115. *Hidrartrismo y silicosis.*—1. El Establecimiento Minero de Almadén está sujeto a cuantas obligaciones imponen a las Empresas las disposiciones vigentes sobre enfermedades profesionales.

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

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

4. Cuando el Servicio Médico de la Empresa considere que un trabajador está afectado de silicosis de primer grado que haga aconsejable su traslado a otro puesto de trabajo compatible con dicha enfermedad, o cuyos síntomas de hidrartrismo aconsejen igual solución, someterá su informe, por conducto de la Dirección, a los Servicios Médicos del Fondo Compensador, a los fines prevenidos en los artículos 38, 43, 44, 46 y concordantes del vigente Reglamento de Enfermedades Profesionales y demás disposiciones aplicables.

5. Las retribuciones y demás derechos y obligaciones de los trabajadores respecto a los que se acuerde su traslado a puesto de trabajo compatible como consecuencia del procedimiento determinado en el apartado anterior, se regularán por lo prevenido en los artículos 46, 49, 50, 51 y demás aplicables del citado Reglamento o de otras normas generales.

Art. 116. *Instrucciones complementarias sobre seguridad e higiene del trabajo.*—El personal de la Empresa estará obligado al cumplimiento de las instrucciones concretas sobre seguridad e higiene del trabajo que en desarrollo de la legislación vigente apruebe el Consejo de Administración, previa audiencia del Jurado de Empresa. Tales instrucciones se editarán por la Empresa en forma de manual de seguridad e higiene para uso de su personal y se considerarán como anexo al presente Reglamento, revisándose y reeditándose cuando así lo aconsejen las modificaciones que puedan introducirse en la vigente legislación sobre seguridad e higiene o en las normas complementarias aprobadas por el Consejo.

## CAPITULO XIII

### Aprendizaje y formación profesional

#### SECCIÓN PRIMERA.—APRENDIZAJE

Art. 117. *Normas generales.*—La admisión de Aprendices por la Empresa se efectuará de acuerdo con la naturaleza del contrato de aprendizaje, con el doble fin de utilizar el trabajo

del Aprendiz y de proporcionarle la formación profesional necesaria, propia de una especialidad minera o de industria auxiliar de la minería.

Para su admisión como Aprendices tendrán preferencia los huérfanos de personal de la Empresa. Antes de dicha admisión, el Servicio Médico de la Empresa deberá comprobar su aptitud física específica, en relación con la especialidad en que pretendan ser admitidos.

El aprendizaje será siempre retribuido y se formalizará en contrato escrito.

La edad mínima para la admisión de un Aprendiz será de catorce a dieciséis años, según que los trabajos que deba desarrollar tengan lugar en el exterior o en el interior de la explotación minera. En este último caso, serán de obligatoria observación las normas contenidas en la Orden ministerial de 28 de enero de 1958 y demás disposiciones generales que puedan dictarse en lo sucesivo sobre la materia.

La duración del aprendizaje será la determinada con carácter general por el Consejo de Administración, a propuesta de la Dirección, de acuerdo con las exigencias formativas propias de la especialidad sobre que verse, sin que en ningún caso pueda ser superior a cuatro años.

Art. 118. *Efectos.*—A la terminación del periodo de aprendizaje, los Aprendices cesarán en el servicio de la Empresa y, previa una prueba final, se expedirá a los que la superen el correspondiente diploma de aptitud para la especialidad de que se trate.

La posesión de dicho diploma dará a sus titulares un derecho preferente para ser admitido al servicio de la Empresa en la categoría profesional de Ayudante de la correspondiente especialidad, siempre que reúnan las demás condiciones generales de admisión establecidas en el artículo 54 del presente Reglamento y hayan sido inscritos a petición propia en la relación de Diplomados-aspirantes a ocupar alguna plaza vacante de dicha categoría.

Al producirse una de tales vacantes, siempre que sea de las determinadas por la Empresa para ser provistas por Diplomados, la Empresa notificará individualmente a cada uno de los Diplomados incluidos en la citada relación, concediéndoles el plazo de ocho días para optar a la misma. El silencio de los Diplomados durante dicho plazo será interpretado en el sentido de que renuncian a su derecho preferente de admisión y, en consecuencia, serán eliminados automáticamente de la relación de aspirantes.

Si se presentasen Diplomados en mayor número de las vacantes anunciadas de la correspondiente especialidad, serán preferidos por la Empresa:

- Los que presten sus servicios en la misma en otro puesto de trabajo.
- Los que tengan mayor antigüedad en la relación de diplomados aspirantes.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores del presente artículo, los diplomados y los aprendices que no hayan superado la prueba final de aptitud podrán ser admitidos al servicio de la Empresa, si ésta así lo acuerda, en otros puestos de trabajo de la Empresa, en las condiciones generales de admisión determinadas en el presente Reglamento.

#### SECCIÓN 2.ª PRINCIPIO GENERAL

Art. 119. *Principio general.*—Las obligaciones de la Empresa de facilitar la adecuada formación y perfeccionamiento profesional a sus trabajadores podrán ser cumplidas o mediante la Escuela propia de Formación Profesional, o mediante la organización de cursos a cargo de su personal especializado, o concertando la labor formativa con Centros, programas o Escuelas de Formación Profesional públicas o reconocidas, o concediéndose las ayudas oportunas a este fin a los interesados por el Consejo de Administración.

#### SECCIÓN 3.ª ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Art. 120. *Implantación.*—La Empresa, con la colaboración del Ministerio de Educación y Ciencia, financiará la Escuela de Formación Profesional, en la que se darán los cursos que se autoricen por aquel Departamento ministerial, si bien las enseñanzas se irán implantando progresivamente por las disposiciones competentes.

Art. 121. *Organización y funcionamiento.*—La Escuela de Formación Profesional se regirá, en lo relativo a su organización, por las disposiciones concernientes a esta clase de Establecimientos que emanen del Ministerio de Educación y Ciencia y las normas que en estricta compatibilidad con aquéllas, sean acordadas por el Consejo de Administración a propuesta del Patronato correspondiente con arreglo a las siguientes directrices.

a) Su gobierno y administración corresponderán a un Patronato, que llevará por nombre «Patronato de Educación General Básica y Formación Profesional, Hijos de Obreros de Minas de Almadén». Este Patronato será presidido por el Director del Establecimiento.

b) En materia de personal docente de la Escuela regirán las disposiciones del Ministerio de Educación y Ciencia, tanto

en los que se refiere a las materias que progresivamente se vayan instaurando, cuanto en horario de prestación de enseñanzas y emolumentos a percibir, siendo nombrado en la forma y condiciones que por el expresado Ministerio se prescriban y, en su defecto, por las normas del Consejo de Administración.

c) A medida que por las disposiciones docentes se vayan incorporando enseñanzas de especialidades y materias a la Escuela, el Patronato informará al Consejo de las necesidades de personal y de material.

#### CAPITULO XIV

##### Servicio Médico de la Empresa

Art. 122. *Organización y funcionamiento.*—El Servicio Médico de Empresa se halla establecido de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre la materia, con el fin de conservar y mejorar la salud del personal de la Empresa, previniendo los riesgos genéricos o específicos del trabajo y la patología común previsible y asesorando a la Empresa para conseguir la distribución más adecuada de su personal en los diversos puestos de trabajo con arreglo a sus condiciones psicofisiológicas.

Su organización y funciones son las determinadas en el presente Reglamento, en las disposiciones generales aplicables, en el Reglamento de Régimen Interior del Servicio y en los acuerdos del Consejo complementarios de las normas antes citadas.

#### CAPITULO XV

##### Servicios sociales

Art. 123. *Viviendas.*—1. La Empresa continúa realizando la promoción social de viviendas al personal del Establecimiento Minero de Almadén.

Independientemente de la posible construcción de nuevas viviendas, el Consejo atenderá a las necesidades de éstas mediante la concesión de los préstamos con esta finalidad, a que se refiere el artículo 125 del presente Reglamento.

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

Art. 124. *Centro de Educación General Básica.*—De acuerdo con las Ordenes ministeriales de Educación y Ciencia de 19 de junio y 30 de diciembre de 1971, el Grupo Escolar «Hijos de Obreros de Almadén» deberá denominarse «Centro de Educación General Básica de Hijos de Obreros de Minas de Almadén», Centro que dependerá del mismo Patronato que rige la Escuela de Formación Profesional, y cuyo nombre ha quedado indicado en el apartado a) del artículo 121 del Reglamento.

Mientras se produce la total progresión educativa de este Centro, así como la de la Escuela de Formación Profesional, el primer grado de esta segunda Institución Docente funcionará en el ámbito del Centro de Educación General Básica.

El sometimiento de este Centro al Patronato es de la misma naturaleza que el de la Escuela de Formación Profesional, y como tal se patentiza la suprema dirección del Consejo sobre el Patronato, así como el protectorado, alta inspección y tutela del Ministerio de Educación y Ciencia.

La evolución natural de las disposiciones de la vigente Ley de Educación hacen que el presente Reglamento en materia docente se remita en todo a las disposiciones del Ministerio de Educación y Ciencia y a las complementarias que, a la vista de aquéllas, dictamine en su día el Consejo de Administración a la vista del Patronato.

Art. 125. *Préstamos.*—1. La Empresa podrá conceder préstamos sin interés a sus trabajadores con más de un año de antigüedad laboral cuando así lo soliciten y funden debidamente en necesidades perentorias y urgentes, tales como adquisición de viviendas para uso propio, enfermedades personales o de familiares inmediatos no cubiertas por la acción protectora de la Seguridad Social, adquisición o reparación de mobiliario y ajuar de casa, gastos extraordinarios de estudios, matrimonio del trabajador o de sus hijos u otras causas análogas.

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

- De 50.000 pesetas y diez años, si el préstamo se destina a vivienda para uso propio.
- De 25.000 pesetas y cinco años, si el préstamo se destina a cualquier otro de los fines admitidos en el apartado anterior.

3. La amortización de estos préstamos, en caso de concesión, tendrá lugar mediante las deducciones mensuales en las retribuciones del beneficiario que se acuerden al concederlos, en cuantía no superior al 10 por 100. Los saldos pendientes de amortización serán cancelados automáticamente por la Empresa en los casos de muerte o invalidez permanente o absolu-

ta para el trabajador producida antes de la amortización del préstamo.

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

5. El fondo de préstamo está dotado inicialmente con un millón de pesetas y la financiación del mismo se llevará a cabo con las cantidades procedentes de la amortización de los préstamos concedidos y con las que se consignen por la Empresa en sus presupuestos, destinadas bien a la reposición de los saldos cancelados automáticamente en aplicación del apartado 3, bien al aumento de la dotación del fondo.

Art. 126. *Economato.*—La Empresa tiene establecido desde el año 1925 un economato laboral adaptado en la actualidad en su organización y funcionamiento a las disposiciones vigentes a las que continuara sujeto en el futuro, así como a las normas complementarias acordadas por el Consejo de Administración.

Las primas concedidas circunstancialmente por la Empresa para la adquisición de artículos de primera necesidad u otras mejoras otorgadas con igual carácter a los beneficiarios sobre los derechos que legalmente les corresponda podrán ser revisadas, modificadas o suprimidas en cualquier momento por la Empresa, puesto que su otorgamiento se debe normalmente a razones de coyuntura económico social.

Art. 127. *Otros servicios sociales.*—La Empresa, con el asesoramiento del Jurado y participación del personal en la forma que se acuerde, podrá implantar otros servicios sociales encaminados a mejorar las relaciones humanas y la solidaridad entre la Empresa y su personal.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Como consecuencia de la actualización de los sistemas de trabajo podrá resultar una variación en la plantilla del personal, que se reajustará a las nuevas necesidades.

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

Segunda.—Mientras existan viudas de trabajadores fallecidos a consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedad profesional que aspiren a prestar servicios como Auxiliares femeninos de limpieza, en número superior al de las vacantes existentes o que se produzcan en lo sucesivo en la plantilla de tales Auxiliares, deberán ser contratadas por la Empresa, con el carácter de trabajadores eventuales, siempre que sus condiciones físicas lo permitan y no superen en ningún caso la edad de cincuenta y cinco años.

El tiempo anual de prestación de sus servicios será fijado por la Empresa de acuerdo con el Jurado en función de los factores:

a) El número de aspirantes en relación con las vacantes que existan.

b) La mayor o menor cuantía de la pensión de viudedad que perciban las aspirantes con cargo al Régimen de Seguridad Social y la circunstancia de tener o no colocado en el establecimiento a algún hijo soltero con el que convivan a sus expensas.

La retribución de los Auxiliares femeninos de limpieza, contratados eventualmente en las condiciones previstas en la presente disposición, será la que proporcionalmente corresponda al número de horas en que presten servicio, teniendo en cuenta que la retribución fijada a este personal en la tabla de salarios es la correspondiente a una jornada de ocho horas diarias.

Tercera.—El Fondo Social, Asistencia y de Vacaciones que existe desde 1 de enero de 1971, y que se imputa en la cuantía mensual de 500 pesetas por trabajador, a lo largo de los doce meses del año, estará condicionado en orden a la participación en el mismo, a que el rendimiento obtenido en cada mes sea igual o mayor que el resultante de la producción exigible establecida en la disposición adicional segunda o la que se determine mediante la revisión prevista. De no alcanzarse este rendimiento algún trabajador, por causa que le sea imputable, se efectuará la evaluación global de su rendimiento en cómputo anual una vez transcurrido dicho período de tiempo, y si así lo alcanzase se le abonarán las cantidades correspondientes al mes o meses en que no las hubiese percibido.

Cuarta.—Se crea un Fondo de Auxilio para todo el personal comprendido en la plantilla de la Empresa, el cual funcionará bajo las normas y la administración del Jurado de Empresa. La misión de este Fondo será la de atender a aquellos trabajadores que se encuentren en situación económica difícil por causas especiales de enfermedad, circunstancias familiares y otras de carácter semejante.

Este Fondo de Auxilio estará dotado por la Empresa, con la cantidad de 250.000 pesetas anuales, y por parte de los trabajadores que se acojan al mismo por un sistema de cuotas a través del cual la contribución del conjunto de los trabajadores representa, al menos, el 50 por 100 de la cantidad aportada por la Empresa.

Quinta.—El personal que en su trabajo esté autorizado a utilizar herramienta propia percibirá, en concepto de desgaste del mismo, la cantidad trimestral que la Empresa determine en cada caso.

#### DISPOSICION FINAL

El presente Reglamento de Trabajo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sus efectos económicos, sin embargo, se retrotraerán al 1 de abril de 1972.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Los Oficiales de Taller y los Oficiales de Alarife que prestaban servicio en el Establecimiento Minero de Almadén en la fecha de entrada en vigor del Reglamento de 22 de julio de 1948 conservarán, como derecho personal y a extinguir, el de ascenso a Maestro de Taller y a Maestro de Alarife, según lo establecido en el artículo 53 del Reglamento de 25 de junio de 1939.

Segunda.—Subsisten, a extinguir, las categorías siguientes: Encargado de Trabajos Agrícolas, Encargado del Taller de Carpintería del Patronato Escolar «Hijos de Obreros» y Encargados del Taller de Artes Gráficas, con las mismas asimilaciones económicas que tuvieron.

#### DISPOSICION DEROGATIVA

Queda derogado el Reglamento de Trabajo para el Establecimiento Minero de Almadén, aprobado por Orden ministerial de 30 de noviembre de 1970, así como cuantas disposiciones se opongan a las contenidas en la presente Reglamentación de Trabajo, cuyas normas, globalmente consideradas, son más beneficiosas que las que se derogan.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA

*RESOLUCION de la Dirección General de Energía y Combustibles por la que se autoriza Hidroeléctrica Ibérica «Iberduero, S. A.», el establecimiento de la línea de transporte de energía eléctrica que se cita.*

Visto el expediente incoado en la Delegación Provincial de este Ministerio de Burgos, a instancia de Hidroeléctrica Ibérica «Iberduero, S. A.», con domicilio en Bilbao, Cardoqui, número 8, solicitando autorización para instalar una línea de transporte de energía eléctrica, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y Ley de 24 de noviembre de 1939.

Esta Dirección General de Energía y Combustibles, a propuesta de la Sección correspondiente de la misma, ha resuelto:

Autorizar a Hidroeléctrica Ibérica «Iberduero, S. A.», el establecimiento de una línea de transporte de energía eléctrica que sustituirá parte de la actualmente en servicio entre las subestaciones «La Arbolada» (Burgos), propiedad de «Electra de Burgos, S. A.», y la de «Haro» (Logroño), propiedad de «Electra de Logroño, S. A.», ambas Empresas filiales de «Iberduero, Sociedad Anónima», y a la derivación existente para alimentar la caseta de «Compañía Explotadora de las Conchas, S. A.».

Sus principales características serán: Trifásica, simple circuito; tensión 30 KV.; conductores de aluminio-acero de 95,08 milímetros cuadrados cada uno; aisladores rígidos; apoyos de hormigón y metálicos. Origen en el apoyo número 22 de la actual línea «La Arbolada-Haro», y término en la subestación de Haro y derivación a la de «Compañía Explotadora de las Conchas, S. A.»; longitud total 15.208 metros, de los cuales 14.865 metros corresponden a nueva línea, y 341 metros a la derivación citada; afecta el recorrido a la provincia de Burgos con 2.272 metros; a la de Alava con 9.272 metros, y a la de Logroño con 3.673 metros.

Una vez construida la línea objeto de esta autorización, se desmontará el tramo y derivación de la que se sustituye.

La finalidad de esta sustitución será la de poder atender en condiciones reglamentarias el actual suministro de energía en la zona de Haro (Logroño), así como la demanda existente en dicha zona y consolidar la derivación que abastece a «Compañía Explotadora de las Conchas, S. A.».

Lo que comunico a VV. SS.

Dios guarde a VV. SS. muchos años.

Madrid, 10 de junio de 1972.—El Director general, Francisco Pérez Cerdá.

Sres. Delegados provinciales del Ministerio de Industria de Burgos, Logroño y Alava.

*RESOLUCION de la Dirección General de Energía y Combustibles por la que se autoriza a «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», el establecimiento de la línea de transporte de energía eléctrica que se cita y se declara en concreto la utilidad pública de la misma.*

Visto el expediente incoado en la Delegación Provincial de este Ministerio de Sevilla, a instancia de «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», con domicilio en Sevilla, avenida de la Borbolla, número 5, solicitando autorización para instalar una línea de transporte de energía eléctrica y la declaración en concreto de la utilidad pública de la misma, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y Ley de 24 de noviembre de 1939.

Esta Dirección General de Energía y Combustibles, a propuesta de la Sección correspondiente de la misma, ha resuelto:

Autorizar a «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», el establecimiento de una línea de transporte de energía eléctrica, trifásica de 220 KV. de tensión, doble circuito, que se construirá con conductores de cable aluminio-acero de 454,45 milímetros cuadrados de sección cada uno; apoyos torres metálicas, aislamiento por medio de cadenas de aisladores. Longitud, 46 kilómetros. Origen, subestación transformadora de «Dos Hermanas», Alcalá de Guadaíra (Sevilla), y término en la línea de igual tensión existente entre las subestaciones de «Santiponce», en término municipal de Valencia de la Concepción (Sevilla), y la de «La Lancha» (Córdoba), a su paso por el término municipal de Carmona (Sevilla). Para protegerla de las sobretensiones de origen atmosférico se instalará un cable de tierra de acero galvanizado de 49,4 milímetros cuadrados de sección.

La finalidad de esta línea será la de hacer entrar y salir en la subestación de «Dos Hermanas» la línea de simple circuito «Santiponce» (Sevilla)-«La Lancha» (Córdoba), para unir Sevilla y Córdoba a través de la subestación de «Dos Hermanas».

Declarar en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza, a los efectos señalados en la Ley 10/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y en su Reglamento de aplicación, aprobado por Decreto 2619/1966, de 20 de octubre.

Esta instalación no podrá entrar en servicio mientras no cuente el peticionario de la misma con la aprobación de su proyecto de ejecución, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el capítulo IV del citado Decreto 2617/1966, de 20 de octubre, debiendo solicitarse la indicada aprobación, en un plazo máximo de seis meses. Caso de no ser factible lo anteriormente expuesto, se procederá por el peticionario de la autorización a cumplimentar lo que para concesión de prórrogas se ordena en el capítulo IV del Decreto 1775, de 22 de julio de 1967.

Lo que comunico a V. S.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 10 de junio de 1972.—El Director general, Francisco Pérez Cerdá.

Sr. Delegado provincial del Ministerio de Industria de Sevilla.

*RESOLUCION de la Dirección General de Energía y Combustibles por la que se autoriza la ampliación de la subestación de transformación de energía eléctrica, anexa a la central térmica de Lada (La Felguera), y se declara en concreto la utilidad pública de la misma.*

Visto el expediente incoado en la Delegación Provincial de este Ministerio en Oviedo, a instancia de «Compañía Eléctrica de Langreo, S. A.», con domicilio en La Felguera (Oviedo), calle Pepita F. Duro, número 32, solicitando autorización para ampliar una subestación de transformación de energía eléctrica y la declaración en concreto de la utilidad pública de la misma, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y Ley de 24 de noviembre de 1939.

Esta Dirección General de Energía y Combustibles, a propuesta de la Sección correspondiente de la misma, ha resuelto:

Autorizar a «Compañía Eléctrica de Langreo, S. A.», la ampliación de la subestación de transformación de energía eléctrica, correspondiente a su central térmica de Lada (Langreo), cuya autorización, por la Dirección General de Industria, fue concedida por Resolución de fecha 27 de octubre de 1953, y otorgada una ampliación el 1 de febrero de 1958. Anexa a esta subestación se autorizó la construcción de un parque de transformación, para una tensión de servicio de 400 kilovoltios, otorgada por la Dirección General de Energía y Combustibles el