

MINISTERIO DE TRABAJO

ORDEN de 20 de enero de 1973 por la que se aprueba la Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón.

Ilustrísimos señores:

Vista la Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón propuesta por la Dirección General de Trabajo, y en uso de las facultades atribuidas a este Ministerio por la Ley de 10 de octubre de 1942, he acordado:

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

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

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

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

DE LA FUENTE

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de Trabajo.

ORDENANZA DE TRABAJO PARA LA MINERÍA DEL CARBÓN

CAPÍTULO PRIMERO

Alcance

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

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

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

Art. 3.º La presente Ordenanza surte efectos desde el 1 de enero de 1973, con excepción de lo que establece el artículo 54 sobre jornada de trabajo, que comenzará a regir el 1 de enero de 1974, y lo dispuesto en el artículo 58 de bonificación para el personal que trabaje de noche, que iniciará su vigencia el 1 de abril del año en curso.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Del personal

SECCIÓN 1.ª CLASIFICACIÓN

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

Interior:

Grupo 1.º Personal técnico titulado:

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

Grupo 2.º Personal técnico no titulado:

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

Grupo 3.º Personal obrero:

Categoría 1.ª:

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

Categoría 2.ª:

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

Categoría 3.ª:

- Ayudante minero.
- Ayudante de oficio electromecánico.

Categoría 4.ª:

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

Categoría 5.ª:

Aprendiz.

Exterior:

Grupo 4.º Personal técnico titulado:

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

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

Grupo 5.º Personal técnico no titulado:

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

Categoría 3.^a Vigilante de primera, Encargado de Servicio.
Categoría 4.^a Vigilante de segunda, Monitor de primera y Oficial Técnico de Organización de Servicios.

Categoría 5.^a Monitor de segunda y Auxiliar Técnico de Organización de Servicios.

Grupo 6.^o Personal obrero:

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

Categoría especial. Jefe de equipo.

Categoría 1.^a Oficial de primera.

Categoría 2.^a Oficial de segunda.

Categoría 3.^a Ayudante.

Categoría 4.^a Aprendiz.

B) Profesionales de oficios propios de minas:

Categoría 1.^a:

Lampistero de primera.

Lavador de primera.

Caminero.

Cuadrero Herrador.

Maquinista de ferrocarril.

Categoría 2.^a:

Lampistero de segunda.

Lavador de segunda.

Aserrador de sierra circular o disco.

Cablista.

Cabecador de madera.

Comportero señalista.

Fogonero de caldera fija.

Maquinista de plano o balanza con motor.

Maquinista de tracción, grúa o pala cargadora.

Fogonero de ferrocarril.

Conductor de tren.

Peones especialistas:

Categoría 3.^a:

Arriero.

Basculador de accionamiento mecánico.

Bombero.

Boyero.

Caballista.

Carretero.

Comportero.

Cuadrero no Herrador.

Encendedor.

Engrasador.

Frenosa de plano o balanza automotora.

Guardacambios.

Guardatrenos de ferrocarril de cualquier ancho de vía.

Compresorista.

Medidor de madera.

Motorista de cinta mecánica.

Mozo de atmósfera y economato.

Peón caminero.

Pesador de báscula.

Señalista de ferrocarril.

Belindrero de ferrocarril.

Guarda-Peón.

C) Personal de aglomerados:

Profesionales de oficios varios:

Categoría 1.^a Oficial de primera:

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

Densificador.

Mezclador o fabricante.

Expendedor.

Maquinista-Prensador.

Categoría 2.^a Oficial de segunda:

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

Peones especialistas:

Categoría única.

Empaquetador de briquetas.

Encargado de motor.

Molinero de brea.

Mozo de despacho.

Tolvero.

Tomador de muestras.

D) Personal de hornos de cok:

Peones especialistas de 1.^a:

Benzolero.

Gasista.

Maquinista de deshornadora.

Maquinista de caldera fija.

Maquinista de cargadora de hornos.

Maquinista de criba cargadora.

Maquinista de extractora de gases.

Maquinista de guía-cok.

Maquinista de molino y clasificación de cok.

Sulfatadores.

Peones especialistas de 2.^a:

Ayudante de deshornadora.

Ayudante de cargadora de hornos.

Ayudante de cribadora cargadora.

Ayudante de guía-cok.

Ayudante de manutención de carbón.

Ayudante de molino y clasificación de cok.

Peones especialistas de tercera:

Brochador.

Peon.

Manguero.

Barrilete.

Grupo 7.^o Peones:

Categoría 1.^a Peón.

Categoría 2.^a Mujeres de limpieza.

Categoría 3.^a Pinche de dieciséis y diecisiete años.

Categoría 4.^a Pinche de catorce y quince años.

Grupo 8.^o Personal de administración y de economatos:

Categoría 1.^a Jefe de primera y Analista de proceso de datos.

Categoría 2.^a Jefe de segunda. Programador de informática.

Jefe de despacho de economato de primera categoría.

Categoría 3.^a Oficial de primera:

Taquimeranógrafo.

Traductor.

Jefe de despacho de economato de segunda categoría.

Operador de informática.

Categoría 4.^a Oficial de segunda:

Perforista de informática.

Categoría 5.^a Auxiliar administrativo.

Grupo 9.^o Personal de Servicios Auxiliares:

A) Personal de custodia y vigilancia:

Categoría 1.^a Jefe de Guarda Jurado.

Categoría 2.^a Subjefe de Guarda Jurado.

Categoría 3.^a Guarda Jurado.

B) Personal de despacho de Economato:

Categoría 1.^a Dependiente.

Categoría 2.^a Aspirante.

C) Personal de Servicios Varios:

Categoría 1.^a Maquinista de Extracción. Conductores de ómnibus y camiones de más de cinco toneladas, con carnet de primera especial.

Categoría 2.^a Conductores de turismos y camiones de menos de cinco toneladas.

Categoría 3.^a Pesador de báscula. Almacenero. Etiquetero.

Categoría 4.^a Conserje. Apuntador de madera.

Categoría 5.^a Ordenanza. Enfermero. Telefonista.

Categoría 6.^a Portero. Guardabarrera.

Categoría 7.^a Botones y Recaderos.

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

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

SECCIÓN 2.ª PLANTILLAS

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

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

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

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

SECCIÓN 3.ª FORMACIÓN PROFESIONAL

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

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

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

CAPITULO IV

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

SECCIÓN 1.ª INGRESOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN 2.ª ASCENSOS

Personal técnico titulado o no titulado

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

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

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

Personal de administración

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Personal obrero del interior

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Personal obrero de exterior

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN 3.ª MOVILIDAD DEL PERSONAL

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

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

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

1.ª Movilidad a petición del trabajador

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

2.ª Movilidad por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador

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

3.ª Movilidad por conveniencia de la Empresa

Art. 34.

A) Destinos dentro del mismo centro de trabajo:

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

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

En este supuesto, tendrán derecho a percibir el salario de la categoría desempeñada, en la que se consolidarán, si no sustituyen a otro trabajador una vez transcurridos los periodos de prácticas establecidos en la presente Ordenanza, salvo que otro trabajador tenga reconocido derecho preferente para el ascenso. Los titulados de grado medio se consolidarán en la categoría superior cuando transcurran tres meses.

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

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

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

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

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

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

B) Destinos ocasionales a otros centros de trabajo:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C) Traslados:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.ª Movilidad por capacidad disminuida

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

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

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

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

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

5.ª Movilidad por enfermedad profesional

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

SECCIÓN 6.ª CESSES Y DESPIDOS

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO V

Jornada. Horas extraordinarias. Vacaciones. Excedencias y permisos

SECCIÓN 1.ª JORNADA

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

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

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

diciones equivalen a una hora de actividad en circunstancias normales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN 2.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN 3.° VACACIONES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN 4.° EXCEDENCIAS Y PERMISOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 76. El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo por alguno de los motivos y durante los períodos siguientes:

1.º Tres días naturales en caso de fallecimiento de los próximos parientes a que se refiere el artículo 87 de la Ley de Contrato de Trabajo, y un día en los de enfermedad grave de las personas de la familia a que alude el propio artículo de la Ley, o de atumbramiento de esposa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Premios, Faltas, Sanciones

SECCIÓN 1.ª PREMIOS

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

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

SECCIÓN 2.ª FALTAS

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

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

Art. 85. Son faltas leves las siguientes:

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

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

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

4.ª Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.ª Falta de uso y limpieza personal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN 3.ª SANCIONES

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

A) Por faltas leves:

— Amonestación verbal o escrita.

B) Por faltas graves:

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

— Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

C) Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.

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

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

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

— Despido.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(Continuará.)