

**25549** *ORDEN de 14 de diciembre de 1976 por la que se interpretan los artículos sexto y séptimo del Real Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, de medidas económicas, sobre limitación de dividendos y otras rentas del capital.*

Ilustrísimo señor:

Los artículos sexto y séptimo del Real Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, limitan el reparto por Sociedades o Empresas durante el año 1977 de participaciones en beneficios, dividendos y utilidades de naturaleza análoga.

Las consultas planteadas sobre el alcance de dichas limitaciones hacen aconsejable dar a conocer algunos criterios interpretativos que, en concordancia con los mantenidos con ocasión de anteriores medidas económicas coyunturales, puedan servir para un mejor cumplimiento y observancia de las normas establecidas y al propio tiempo se adapten a las nuevas situaciones creadas por la publicación del citado Real Decreto-ley.

En consecuencia, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—A efectos de la limitación establecida en el artículo séptimo del Real Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, tendrán la consideración de utilidades de naturaleza análoga a dividendos las siguientes:

a) Las participaciones de los socios como tales en los beneficios de toda clase de Sociedades, asociaciones, comunidades de bienes y fondos de inversión mobiliaria, incluso las acciones entregadas a los socios con cargo a las reservas constituidas con los beneficios obtenidos en la Sociedad.

b) Las primas de asistencia a Juntas y otras retribuciones al capital que pueda percibir el socio por su cualidad de tal.

Excepcionalmente, no estará sujeta a limitación la cuantía en que se acuerde incorporar al capital el saldo de las cuentas «Regularización Ley 76/1961, de 23 de diciembre» y «Regularización Decreto-ley 12/1973, de 30 de noviembre».

Las acciones liberadas se valorarán por su importe nominal.

Segundo.—Todas las utilidades comprendidas en el número anterior se computarán por su importe bruto en pesetas por acción o participación en el capital, sin deducir el Impuesto sobre las Rentas del Capital, incluso si los rendimientos se distribuyen libres de impuestos.

Las participaciones en los beneficios a favor de los Consejos de Administración o de las Juntas que hagan sus veces a que se refiere el artículo sexto del citado Real Decreto-ley se computarán en su cuantía bruta total repartida en el año 1976, incluso en el caso de haberse distribuido libres de impuestos, cualquiera que sea el ejercicio económico a que se imputen y el número de personas con derecho a participación.

Tercero.—A los efectos descritos en el artículo séptimo, número uno, del Real Decreto-ley 18/1976, se computarán todos los dividendos, participaciones en beneficios y utilidades análogas repartidos en el año 1976, cualquiera que fuese el ejercicio a que se imputaran.

Cuarto.—Las Sociedades o Empresas cuyos rendimientos por acción o participación repartidos en 1976, e incrementados en un 10 por 100, no superen el 8 por 100 del capital social desembolsado, podrán alcanzar como máximo este límite en las utilidades que distribuyan en 1977, al igual que aquellas que no hubieran repartido dividendos o participaciones en beneficios en 1976 o fuesen de nueva constitución.

Quinto.—La presente disposición entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 14 de diciembre de 1976.

CARRILES GALARRAGA

Ilmo. Sr. Director general de Política Financiera.

## MINISTERIO DE TRABAJO

**25550** *ORDEN de 27 de noviembre de 1976 por la que se aprueba la Ordenanza de Trabajo para la actividad laboral de Estaciones de Servicio.*

Ilustrísimos señores:

Vista la Ordenanza de Trabajo para la actividad laboral de Estaciones de Servicio, propuesta por la Dirección General de

Trabajo, y en uso de las facultades atribuidas a este Ministerio por la Ley de 16 de octubre de 1942, he acordado:

Primero. Aprobar la expresada Ordenanza de Trabajo para la actividad laboral de Estaciones de Servicio, que entrará en vigor a partir del día 1 del mes siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

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

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

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a VV. II.

Madrid, 27 de noviembre de 1976.

RENGIFO CALDERON

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de Trabajo.

### ORDENANZA DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD LABORAL DE ESTACIONES DE SERVICIO

#### CAPITULO I

##### Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—La presente Ordenanza será de aplicación en todo el territorio nacional.

Art. 2.º *Ambito funcional.*—La presente Ordenanza establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo en las Empresas dedicadas a la actividad de Estaciones de Servicio.

Art. 3.º Se regirán por la presente Ordenanza:

a) Como Empresas:

1. Las Estaciones de Servicio y aparatos surtidores, o postes, que expendan al público carburantes y lubricantes, tanto las que pertenezcan a las Empresas a que se refiere el artículo anterior como las que ejerzan su actividad en régimen de concesión o arrendamiento, cualquiera que sea el concedente o arrendador.

2. Los servicios de engrase, lavado, conservación de coches y actividades complementarias que estén adscritos a las Empresas o Estaciones de Servicio a que se refiere el apartado anterior.

b) Como trabajadores, los que con tal carácter presten sus servicios en las Empresas a que hace referencia el apartado a).

c) Se excluye expresamente del ámbito de aplicación de esta Ordenanza a las Estaciones de Servicio y aparatos surtidores en vía pública que, administrados directamente por la Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A. (CAMPSA), se rigen por la Reglamentación propia de esta Compañía, y a los surtidores existentes en el interior de los garajes.

No será de aplicación esta Ordenanza a las personas cuya actividad se limite, pura y simplemente, al desempeño del cargo de Consejero en las Empresas que revisten la forma jurídica de Sociedad, y a las que desempeñen en las Empresas cargos de alta dirección, alto gobierno o alto consejo en los que concurren las características y circunstancias contenidas en el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—Las normas de la presente Ordenanza entrarán en vigor en la fecha que establezca la Orden aprobatoria.

#### CAPITULO II

##### Organización del trabajo

Art. 5.º La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a esta Ordenanza y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la Empresa, que será responsable de la contribución de ésta al bien común de la economía nacional.

No podrá adoptarse ningún sistema distributivo del trabajo que pueda perjudicar la formación profesional y técnica del personal; antes bien, éste tiene el deber, y la Empresa le facilitará el medio a ello conducente, de completar y perfeccionar sus conocimientos con la práctica diaria, y no olvidándose que la eficacia y el rendimiento del personal y, en definitiva, la prosperidad misma de la Empresa, dependen de la satisfacción que nace no sólo de una retribución decorosa y justa, sino de que las relaciones todas de trabajo son consecuencia del ejercicio de la libertad que se reconoce a las Empresas, estén asentadas en los principios de justicia social.

Sin merma de la autoridad reconocida a la Empresa en el párrafo anterior, los Jurados de Empresa o, en su caso, los Enlaces Sindicales, cuando no existan éstos, tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a organización y racionalización del trabajo.

### CAPITULO III

#### Clasificación del personal

##### SECCION 1.ª CLASIFICACION FUNCIONAL

Art. 6.º Las clasificaciones del personal consignadas en la presente Ordenanza son meramente enunciativas y no implican la obligación de tener previstas todas ellas, si las necesidades y el volumen de las Empresas no lo requieren.

Art. 7.º Los trabajadores a que esta Ordenanza se refiere serán clasificados en los grupos que se relacionan a continuación, en atención a las funciones que efectúan:

- A) Personal técnico.
- B) Personal administrativo.
- C) Personal operario.
- D) Personal subalterno.

Art. 8.º *Personal técnico*.—Este grupo comprende la categoría de:

Técnicos titulados.

Art. 9.º *Personal administrativo*.—Este grupo comprende las siguientes categorías:

- 1. Encargado general de estaciones de servicio.
- 2. Jefe administrativo.
- 3. Oficial administrativo de primera.
- 4. Oficial administrativo de segunda.
- 5. Auxiliar administrativo.
- 6. Aspirante administrativo.

Art. 10. *Personal operario*.—Este grupo comprende los siguientes subgrupos y categorías:

- 1. Personal operario especialista.
  - 1.1. Encargado de turno.
  - 1.2. Mecánico especialista.
  - 1.3. Expendedor.
  - 1.4. Engrasador.
  - 1.5. Lavador.
  - 1.6. Conductor.
  - 1.7. Montador de neumáticos.
- 2. Personal operario no especialista.
  - 2.1. Mozo de estación de servicio.
  - 2.2. Pinche.
- 3. Aprendices: Aprendiz.

Art. 11. *Personal subalterno*.—Este grupo comprende las siguientes categorías:

- 1. Almacenero.
- 2. Cobrador.
- 3. Ordenanza.
- 4. Botones.
- 5. Guarda.
- 6. Personal de limpieza.

##### SECCION 2.ª DEFINICIONES

Art. 12. Grupo A) *Personal técnico titulado*.—Son aquellos a quienes para el cumplimiento de su función se exige poseer título profesional expedido por Centro Docente mantenido oficialmente por el Estado español o por Centros reconocidos por el mismo, siempre y cuando realicen funciones propias de sus respectivos títulos profesionales.

Art. 13. Grupo B) *Personal administrativo*.—Se considera personal administrativo al que en las distintas dependencias de la Empresa desempeña funciones de oficina, contables u otras análogas.

1. Encargado general de estaciones de servicio.—Es el empleado que tiene el cometido de coordinar y distribuir el trabajo de las diferentes Secciones, teniendo bajo su mando a todo el personal, dotado de iniciativa propia con representación directa del Gerente o propietario de la estación.

2. Jefe administrativo.—Es quien, provisto o no de poder, lleva la responsabilidad directa de la oficina de la Empresa.

Dependen de él las diversas Secciones administrativas, a las que imprime unidad.

3. Oficial administrativo de primera.—Es quien, con unos conocimientos o experiencia suficientes, realiza con iniciativa y responsabilidad, y siguiendo instrucciones del Jefe administrativo, Gerente o empresario, trabajos tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de la oficina; pudiendo tener a sus órdenes personal administrativo de inferior categoría.

4. Oficial administrativo de segunda.—Es quien, con conocimiento y experiencia suficientes, realiza operaciones auxiliares de contabilidad, organiza archivos, clasifica la correspondencia, como asimismo cualesquiera otras funciones similares de análoga importancia, con iniciativa y responsabilidad restringida, siguiendo instrucciones del Jefe o Jefes superiores y pudiendo tener a sus órdenes personal administrativo de inferior categoría. Se asimilan a esta categoría los Taquimecanógrafos, de ambos sexos.

5. Auxiliar administrativo.—Es el empleado mayor de dieciocho años que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquéllas. Se asimilan a esta categoría los Mecanógrafos y Telefonistas de ambos sexos.

6. Aspirante administrativo.—Es quien, con edad comprendida entre los catorce y dieciocho años, trabaja al tiempo que se instruye en funciones peculiares de oficina administrativa.

Art. 14. Grupo C) *Personal operario*:

Subgrupo 1: Personal operario especialista:

1.1. Encargado de turno.—Es el que a las órdenes inmediatas del Encargado general, Gerente o propietario y con mando sobre el resto del personal operario de la Estación vigila sus trabajos, recibe los suministros de todas clases y efectúa la distribución de los mismos.

1.2. Mecánico especialista.—Es el operario cuya misión consiste en reparar las averías que se produzcan en el equipo móvil de la Empresa, tales como camiones, coches, motores, tractores, montacargas, aparatos surtidores y auxiliares, etc., cuidando de su mantenimiento para que siempre estén en perfecto estado de funcionamiento y conservación.

1.3. Expendedor.—Es el que se dedica al suministro de toda clase de productos que se expendan en la Estación de servicio, atendiendo al mantenimiento que requieran los usuarios, realizando el cobro de los mismos, así como las liquidaciones dentro de su jornada de trabajo y aquellos otros cometidos de conservación de las instalaciones, como la limpieza de los aparatos surtidores.

1.4. Engrasador.—Es el que realiza el engrase de los vehículos que se le confían, mediante los aparatos y dispositivos adecuados, así como la comprobación de niveles. Se encarga también del petroleado.

1.5. Lavador.—Es el que realiza la limpieza externa de los vehículos, efectuando también además el lavado, secado y limpieza de los interiores.

1.6. Conductor.—Es el operario que estando en posesión del necesario permiso de conducir, tiene a su cargo el manejo de los camiones cubas, coches, tractores y demás vehículos propiedad de la Empresa.

Es responsable del cuidado del vehículo puesto a su disposición, mientras esté trabajando con él.

1.7. Montador de neumáticos.—Es el que realiza, además de la reparación de cámaras, el cruce, rayado y calibrado de las ruedas, con las máquinas y dispositivos necesarios.

Subgrupo 2: Personal operario no especialista:

2.1. Mozo de servicio.—Es el que realiza trabajos para cuya realización se requiere predominantemente la aportación del esfuerzo físico.

2.2. Pinche.—Es el mayor de catorce años y menor de dieciocho que realiza funciones de características análogas a las que se fijan para los Mozos de servicio, compatibles con las exigencias de su edad.

Subgrupo 3: Aprendices.—Son los que, a la par que prestan sus servicios, aprenden uno de los oficios antes reseñados.

Art. 15. Grupo D) *Personal subalterno*.—Son los que desempeñan funciones para las cuales no se requieren mayor preparación cultural que la adquirida en las Escuelas de primera enseñanza y sólo poseen responsabilidad elemental, tanto administrativa como de mando.

1. **Almacenero.**—Es el que con una formación básica y conocimiento de los materiales o herramientas de uso por la Empresa, realiza, entre otras, las siguientes funciones:

Despacha materiales que le sean debidamente solicitados, confeccionando el correspondiente vale de entrega o entrada, y registrando en los libros o estados previos establecidos al efecto el movimiento del día.

Coloca las piezas o materiales, siguiendo las normas establecidas, en los lugares destinados al efecto.

Colabora periódicamente en la realización del inventario de todos los materiales que existan en el almacén.

Mantiene las piezas almacenadas en buen estado de conservación, procediendo a su limpieza o engrase en los casos que sea necesario.

2. **Cobrador.**—Es el que tiene por misión primordial, como su nombre indica, cobrar y pagar las facturas fuera del establecimiento, así como el reparto de las mismas, siendo responsable de la entrega de las liquidaciones, que hará en perfecto orden y en tiempo oportuno.

3. **Ordenanza.**—Es el subalterno cuya misión consiste en hacer los recados que se le encomienden entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de su Jefe.

4. **Botones.**—Es el subalterno mayor de catorce años y menor de dieciocho encargado de realizar labores de reparto y encargos dentro o fuera del local a que esté adscrito.

5. **Guarda.**—Tiene a su cargo la vigilancia de los locales e instalaciones de la Empresa, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias.

6. **Personal de limpieza.**—Es el subalterno mayor de dieciocho años, encargado de la limpieza e higiene de las distintas dependencias y servicios de la Empresa.

**Art. 16. Oficios auxiliares.**—Se consideran como tales aquellos que, sin ser fundamentales a la actividad laboral afectada por esta Ordenanza ni típicos de la misma, se utilizan por las Empresas formando parte del personal de la misma.

Este personal, definido por la Reglamentación u Ordenanza de Trabajo en que sea principal el oficio correspondiente, se asimilará a los niveles salariales de las categorías profesionales que más similares sean a aquéllas en la presente Ordenanza, rigiéndose por ésta.

#### SECCION 3.ª CLASIFICACION POR RAZON DE LA PERMANENCIA AL SERVICIO DE LA EMPRESA

**Art. 17.** Por razón de la permanencia al servicio de la Empresa los trabajadores se clasifican en fijos o contratados por tiempo indefinido, eventuales e interinos.

La condición del personal se determinará atendiéndose a la naturaleza de las necesidades para cuya satisfacción se admite, y no a la denominación que se haya dado o al simple carácter temporal del contrato.

Los trabajadores admitidos en la Empresa, sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, son fijos o por tiempo indefinido. Los casos de duda se interpretarán en favor de la mayor fijez.

En todo caso, al personal interino y al eventual se le exigirá para su contratación tener las edades mínimas establecidas en esta Ordenanza, para el cargo a desempeñar, con derecho al percibo de las retribuciones señaladas al personal fijo, reconociéndosele preferencia para ocupar la vacante que se produzca en la plantilla de la Empresa, estimándose el tiempo trabajado a efectos del cómputo de aumento de años de servicio.

**Art. 18. Personal fijo.**—Es aquel que la Empresa precisa de modo normal y permanente para realizar trabajos de esta naturaleza.

**Art. 19. Personal eventual.**—Es aquel que se contrata para realizar una actividad excepcional o esporádica en la Empresa, por plazo que no exceda de noventa días.

Si al término de los noventa días no se hubieran cubierto las necesidades temporales, para las cuales fue establecido el contrato eventual, podrá prorrogarse éste por un período de igual duración. Si al término de este segundo período el trabajador continuase prestando sus servicios, adquirirá la condición de fijo de plantilla, con efectos desde el comienzo de los servicios. En el caso de que el contrato de trabajo eventual fuera rescindido al finalizar la prórroga, no podrá admitirse a otro trabajador eventual para ocupar el mismo puesto de trabajo hasta transcurridos tres meses. Este personal tendrá derecho a que se le notifique por la Empresa, con quince días de antelación, la terminación del contrato; su incumplimiento llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del

salario de un día por cada día de retraso en el cumplimiento de tal obligación.

**Art. 20. Personal interino.**—Es aquel que se admite de modo temporal para sustituir a un trabajador fijo que se halle ausente prestando servicio militar, enfermo o accidentado, o en situación de excedencia voluntaria o especial, y cesará en él sin derecho a indemnización alguna, al reincorporarse el titular. Este personal tendrá derecho a que se le notifique por la Empresa con quince días de antelación la terminación del contrato; su incumplimiento llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el cumplimiento de tal obligación.

#### CAPITULO IV

Ingresos, ascensos, plantillas y escalafones, traslados y ceses

##### SECCION 1.ª INGRESOS

**Art. 21.** El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación de los trabajadores y a las especiales para los trabajadores de edad madura y los minusválidos.

Se respetará asimismo la prioridad que, para ser empleados en cualquier puesto de trabajo, reconoce a los cabezas de familia numerosa y a sus cónyuges la Ley 25/1971, de 19 de junio, a través del Decreto 3140/1971, de 23 de diciembre, de Protección a las Familias Numerosas, y su Reglamento de aplicación.

Tendrán derecho preferente para el ingreso los hijos de los trabajadores de la respectiva Empresa que estén en activo, en situación pasiva o hubieran fallecido, siempre que reúnan las adecuadas condiciones de idoneidad, y también, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual o interino.

Los trabajadores que hubieran cesado en la Empresa por disminución de su capacidad, cuando obtengan la plena recuperación funcional, tendrán derecho a la readmisión en su categoría y especialidad profesional, cualquiera que sea la edad al producirse la recuperación.

**Art. 22.** Para la admisión definitiva, el designado presentará, al menos, los documentos que a continuación se relacionan:

Certificación de estudios primarios o tarjeta de promoción cultural.

Cartilla sanitaria.

Certificación acreditativa de la situación militar.

Documento nacional de identidad.

Libro de Familia

Los menores de dieciocho años deberán acompañar los siguientes documentos:

a) Permiso del padre o, en su defecto, de la madre, tutor o de quien sobre ellos ejerza potestad.

b) Certificado de nacimiento expedido por el Registro Civil.

c) Certificado médico de estar vacunado, así como también de no padecer enfermedad infecto-contagiosa.

**Art. 23. Periodo de prueba.**—El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir, y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

— Personal técnico titulado: Seis meses.

— Personal administrativo: Tres meses.

— Personal operario especialista: Tres meses.

— Resto del personal: Dos semanas.

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

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional, o al puesto que desempeñe, como si fuera de plantilla.

Transcurrido el periodo de prueba, sin que se haya producido el desestimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose, a todos los efectos, el tiempo de los servicios prestados.

##### SECCION 2.ª ASCENSOS

**Art. 24.** Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes

existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma.

Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que se expresan en los apartados siguientes:

A) Grupo 1: Personal Técnico Titulado.—El ascenso de este personal se hará por libre designación de la Empresa entre los que posean el título correspondiente.

B) Grupo 2: Personal Administrativo:

2.1. Encargado general de Estaciones de Servicio.—Libre designación de la Empresa, con preferencia para el personal de la misma que reúna las condiciones exigidas en cada caso.

2.2. Jefe Administrativo.—Libre designación por la Empresa entre los Oficiales de primera.

2.3. Oficial de 1.ª—Se establecen tres turnos:

a) Antigüedad, previa prueba de aptitud, entre Oficiales de segunda.

b) Concurso-oposición entre Oficiales de segunda.

c) Libre designación de la Empresa entre Oficiales de segunda.

2.4. Oficiales de 2.ª—Se establecen tres turnos:

a) Antigüedad entre Auxiliares.

b) Concurso-oposición entre Auxiliares.

c) Libre designación de la Empresa entre Auxiliares.

Los aspirantes administrativos serán promovidos a Auxiliares al cumplir los dieciocho años de edad.

C) Grupo 3: Personal Operario:

3.1. Personal Operario Especialista:

3.1.1. Encargado de turno.—Se establecen dos turnos:

a) Antigüedad rigurosa entre el resto del personal operario especialista.

b) Por concurso de méritos entre el resto del personal operario especialista.

3.1.2. Mecánico especialista, Expendedor, Engrasador, Lavador, Conductor y Montador de neumáticos.—Las vacantes que se produzcan en estas categorías se cubrirán:

a) Con los aprendices de la Empresa que hayan superado su período de aprendizaje, previa prueba de aptitud.

b) En su defecto, por rigurosa antigüedad entre los Mozos de Estación de Servicio, previa prueba de aptitud.

3.2. Personal operario no especialista.—Los Pinches serán promovidos automáticamente a Mozo de Estación de Servicio al cumplir los dieciocho años de edad.

D) Grupo 4: Personal Subalterno.—El Almacenero, por libre designación de la Empresa entre los integrantes de este grupo profesional. Las plazas de Cobradores, Ordenanzas y Guardas se proveerán preferentemente dentro de las Empresas, y de forma compatible con las disposiciones legales vigentes, entre los trabajadores que por defecto físico, enfermedad o edad avanzada no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal, y siempre que carezcan de pensión para su sostenimiento.

Los Botones, al cumplir los dieciocho años de edad, pasarán automáticamente a la categoría profesional de Ordenanza, si hubiera vacante, y de no haberla quedará, si lo desea, en la categoría de Botones, incrementándose su sueldo con el 75 por 100 de la diferencia entre el sueldo que percibía como Botones y el que le correspondería como Ordenanza.

Art. 25. Cuando las plazas a cubrir correspondan al turno de concurso-oposición o previa prueba de aptitud, las Empresas anunciarán en sus respectivos Centros de trabajo, con antelación no inferior a treinta días a la fecha de la celebración de las pruebas, las vacantes o puestos a cubrir, fechas en que deberán efectuarse los ejercicios, programa a desarrollar, condiciones que se requieran para aspirar a ellas, forma de celebrarlas, méritos u otros requisitos que juzgue preferentes, en orden a acreditar la capacidad profesional de los interesados.

Los Tribunales que juzgarán el concurso-oposición o pruebas de aptitud para ingresos y ascensos estarán presididos por el Jefe de la Empresa o el representante en quien delegue esta función y formarán parte de los mismos dos Vocales designados por el Jurado de Empresa o por los Enlaces Sindicales o, en su defecto, por dos compañeros de trabajo, que habrán de ostentar igual o superior categoría profesional que las correspondientes a las plazas que hayan de cubrirse.

#### SECCION 3.ª PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Art. 26. *Plantillas*.—Todas las Empresas vienen obligadas a confeccionar las plantillas de su personal fijo, señalando el número total de trabajadores que comprende cada categoría profesional, con la separación y especificación por grupos y subgrupos.

Dichas plantillas, una vez confeccionadas, habrán de ser necesariamente remitidas a la Delegación de Trabajo competente para su conocimiento y constancia.

Dentro de la plantilla inicial y sucesivas, las Empresas podrán amortizar las vacantes que se produzcan, sin perjuicio de la promoción del personal existente por vía de ascenso, comunicándolo a la Delegación Provincial de Trabajo.

La plantilla se confeccionará, como mínimo, cada dos años, publicándose y fijándose en las respectivas tabillas de anuncios, y no tendrá efecto alguno contrario a la situación y derechos adquiridos por cada uno de los trabajadores que forman parte de la Empresa.

Art. 27. 1. *Escalafoón*.—Todas las Empresas confeccionarán, con carácter único o por Centros de trabajo, escalafones de su personal en dos modalidades diferentes: General y especial.

Como mínimo deberán figurar en las mismas los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, con el detalle que sigue:

- 1) Nombre y apellidos.
- 2) Fecha de nacimiento.
- 3) Fecha de ingreso de los trabajadores en la Empresa.
- 4) Categorías profesionales a que están adscritos.
- 5) Fecha de nombramiento o promoción a estas categorías.
- 6) Fecha del próximo aumento por complemento de antigüedad.
- 7) Número de orden.

El general agrupará a todo el personal de la Empresa, en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador, sin distinción de grupos ni categorías profesionales.

El especial agrupará a los trabajadores por grupos y subgrupos profesionales y, dentro de éstos, por categorías.

2. El orden de cada trabajador en el escalafoón general vendrá determinado por la fecha de su ingreso en la Empresa; en caso de igualdad decide la mayor edad del trabajador.

El orden de cada trabajador en el escalafoón especial vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional dentro del grupo de que se trate.

En caso de igualdad decide la antigüedad en la Empresa, y si ésta es igual, la mayor edad del trabajador.

3. Las Empresas vendrán obligadas a remitir un ejemplar de ambos escalafones a la Delegación Provincial de Trabajo o a la Dirección General de Trabajo, según se trate de Empresas de ámbito provincial o nacional.

4. Anualmente las Empresas publicarán los escalafones para conocimiento del personal, quien tendrá un plazo de treinta días, a partir de dicha publicación, para reclamar ante la Empresa sobre la situación que en los mismos se le haya asignado. En caso de serle denegada la reclamación, podrá acudir en el plazo de quince días ante la Jurisdicción de Trabajo.

Si la Empresa no contestase en el plazo de sesenta días la reclamación del trabajador a que se hace referencia en el párrafo anterior, se entiende que accede a la solicitud formulada.

#### SECCION 4.ª TRASLADOS Y CAMBIOS DE PUESTOS

Art. 28. Los traslados de personal podrán efectuarse:

- a) Por solicitud del interesado.
- b) Por acuerdo entre la Empresa y trabajador.
- c) Por necesidad del servicio.
- d) Por permutas.
- e) Por sanción disciplinaria.

Art. 29. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Empresa, carecerá de derecho de indemnización por los gastos que origine el cambio.

Art. 30. Si el traslado se efectúa por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se estará a las condiciones establecidas por escrito entre ambas partes.

Art. 31. 1. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen y no se llegue al acuerdo a que se refiere el artículo anterior, podrá la Empresa llevar a cabo el traslado, siempre y cuando garantice al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualquiera otros que en el futuro puedan establecerse, y no implique un cambio de residencia, una vez

autorizado, previo expediente tramitado al efecto, por la autoridad laboral.

2. Los trabajadores no podrán ser trasladados a un Centro de trabajo distinto de la misma Empresa que pueda forzar a un cambio de residencia, salvo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y lo autorice la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto.

Autorizado el traslado, el trabajador, que será preavisado por escrito con una antelación al menos de quince días, tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a rescindir su contrato, mediante la indemnización que se fije como si se tratara de despido autorizado por crisis laboral o económica, salvo acuerdo más favorable con la Empresa. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá los siguientes gastos: los de locomoción del interesado y familiares que con él convivan o de él dependan económicamente; los del transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico equivalente a una mensualidad del salario real que venga percibiendo en el momento del traslado. Asimismo, el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo no será inferior al de treinta días.

Las Empresas vendrán obligadas a facilitar al trasladado vivienda adecuada a sus necesidades y con renta igual a la que hubiera venido satisfaciendo hasta el momento del traslado, y si esto no fuera posible abonarán al trasladado la diferencia de renta.

3. Por razones técnicas, organizativas o de producción, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente hasta el límite de un año a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento; en dicho mínimo de días no se computarán los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

Cuando el trabajador se oponga al traslado alegando justa causa, compete a la autoridad laboral conocer de la cuestión y su decisión, que recaerá en el plazo máximo de diez días, será de inmediato cumplimiento.

4. En los traslados forzados considerados en este artículo se seguirá en cuanto sea posible, a efectos de no ser incluidos en los mismos, el orden de preferencia siguiente: Los trabajadores mayores de cuarenta años, los de mayor antigüedad en la misma categoría profesional, los que sean titulares de familia numerosa, los de capacidad laboral disminuida y los representantes sindicales, en relación con los demás trabajadores de la Empresa.

Art. 32. Para los cambios de puesto dentro de la misma categoría profesional, que suponga alguna mejora o beneficio para el trabajador trasladado, tendrán preferencia los de mayor antigüedad en la categoría de que se trate.

Art. 33. *Permuta*.—Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma Empresa, categoría, grupo y subgrupo podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Art. 34. *Trabajos de categoría superior*.—1. La Empresa, en casos de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

2. Este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias y excedencia especial, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

3. Cuando un trabajador realice trabajo de categoría superior durante más de cuatro meses, sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el apartado anterior, consolidará la categoría superior, siempre que exista turno de ascenso a ésta de libre designación de la Empresa y salvo que para el desempeño de la misma se requiriese la posesión de títulos o conocimientos especiales debidamente acreditados por pruebas de suficiencia, en cuyos casos el cambio de trabajo tendrá trascendencia exclusivamente económica. La plaza ocupada por este sistema incidirá en el citado turno de ascenso por libre designación de la Empresa.

4. La retribución de este personal en tanto en cuanto desempeña trabajo de categoría superior será la correspondiente a la misma.

Art. 35. *Trabajo de categoría inferior*.—1. Por necesidad justificada de la Empresa, se podrá destinar a un trabajador a trabajos de categoría inferior a la que esté adscrito, conservando la retribución correspondiente a su categoría.

2. Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará al Jurado de Empresa o, en su defecto, a los Enlaces Sindicales, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses, con el fin de no perjudicar su formación profesional.

Asimismo evitarán las Empresas reiterar la realización de estos trabajos de inferior categoría a un mismo trabajador.

3. Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de categoría inferior tuviera su origen en petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Art. 36. *Personal con capacidad disminuida*.—1. Las Empresas acoplarán al personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la Empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.

2. El orden para el beneficio que se establece en el apartado anterior se determinará por la antigüedad en la Empresa y, en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.

3. Cuando las condiciones económicas del nuevo puesto de trabajo sean superiores a las del puesto de trabajo de origen, regirán las correspondientes al puesto que efectivamente se ocupa. Si, por el contrario, el acoplamiento se lleva a cabo en un puesto con menor retribución, el productor tendrá derecho, como mínimo, al nuevo salario incrementado con un 50 por 100 de la diferencia entre las retribuciones de ambos puestos.

#### SECCIÓN 5.ª CESES Y DESPIDOS

Art. 37. 1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal técnico y administrativo: Treinta días naturales.
- Personal operario y subalterno: Quince días naturales.

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

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

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

5. Si transcurrido el plazo por el que fue contratado el trabajador, la Empresa no le hubiese notificado por escrito la terminación del contrato y aquél continuara prestando sus servicios en la misma, se considerará prorrogado tácitamente el contrato por tiempo indefinido, salvo pacto en contrario.

Art. 38. El despido como sanción se regula por lo establecido en el capítulo X de esta Ordenanza.

#### CAPITULO V

##### Aprendizaje y formación profesional

Art. 39. Son Aprendices aquellos trabajadores ligados a la Empresa por un contrato especial, en virtud del cual ésta, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, se obliga a enseñarle un oficio.

El aprendizaje, que será siempre retribuido, dará lugar a un contrato especial, que se regirá, tanto en su contenido como en su forma y en las obligaciones respectivas de cada una de las partes contratantes, por lo regulado en las disposiciones legales.

La formación total del aprendiz, impartida por cada Empresa, se considera complementaria de la que obtenga el aprendiz en las Escuelas de Formación Profesional, de acuerdo con la legislación vigente.

Art. 40. Si al transcurrir el período de aprendizaje y haber alcanzado cualquiera de las categorías comprendidas dentro del

subgrupo de Personal Operario Especialista, no existiese vacante de tales categorías, el Aprendiz podrá optar entre salir de la Empresa para prestar servicios en otra o continuar en la misma percibiendo un salario equivalente a la mitad de la diferencia existente entre el máximo señalado para el Aprendiz y el de las citadas categorías, importe con que se incrementará el salario que venía percibiendo como Aprendiz.

Art. 41. La duración del contrato de aprendizaje será de tres años. Si el Aprendiz estuviese en posesión de título o diploma expedido por una Escuela Profesional, la duración del aprendizaje será de dos años.

El Aprendiz que no apruebe un curso no podrá pasar al siguiente, continuando, si se repite el curso, percibiendo la retribución propia de éste, y sin que pueda exceder la permanencia del Aprendiz como tal en la Empresa de cuatro años, transcurridos los cuales sin resultar aprobado pasará a ser considerado Mozo de Servicio, siempre que exista vacante en esta categoría.

Art. 42. A la terminación del aprendizaje y para el paso a la categoría correspondiente del subgrupo de Personal Operario Especialista será necesario un examen que será efectuado por un Tribunal, que estará presidido por el Jefe de la Empresa o el representante en quien delegue esta función, y formarán parte del mismo dos Vocales designados por el Jurado de Empresa o por los Enlaces Sindicales o, en su defecto, por dos compañeros de trabajo, que habrán de ostentar igual o superior categoría profesional que las correspondientes a las que se pretenda pasar por el Aprendiz, una vez superado el mencionado examen.

Art. 43. No se rescindirá el contrato de aprendizaje por el hecho de incorporarse el Aprendiz al servicio militar. En este caso, el contrato de aprendizaje sufrirá una interrupción que se reanudará al reintegrarse a su puesto de trabajo una vez cumplido este servicio.

Art. 44. A través de los Centros de Formación Profesional, las Empresas organizarán cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, los fines de promoción profesional y capacitación social, teniéndose en cuenta como méritos para los ascensos y provisión de vacantes que se produzcan en la plantilla de la Empresa el haber superado estos cursos.

Art. 45. Los fines que todo plan de formación debe buscar son los siguientes:

- a) La mayor cualificación profesional de los trabajadores y que les posibilite a acceder a puestos superiores.
- b) Destinar a cada productor a los puestos o funciones para los que está verdaderamente capacitado.

Art. 46. Las Empresas elaborarán los planes de formación, adaptándolos a las características, necesidades y plantillas de cada una de ellas. Dichos planes deberán ser anuales, contando con la colaboración de los representantes sindicales para su elaboración y revisión.

## CAPÍTULO VI

### Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias, descanso diario o semanal y vacaciones

Art. 47. El número de horas normales de trabajo a la semana para el personal comprendido en esta Ordenanza será de cuarenta y cuatro horas. Dichas horas se distribuirán a lo largo de la semana de modo que en ningún día el trabajador realice más de nueve y que entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente disponga, al menos, de un descanso de doce horas.

Art. 48. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cualquier día, de nueve horas o de las cuarenta y cuatro horas a la semana. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, veinte al mes y ciento veinte al año, salvo lo previsto en el artículo siguiente.

Art. 49. No se tendrá en cuenta, a efectos de duración máxima de jornada ni para el cómputo del máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación económica de acuerdo con las disposiciones sobre horas extraordinarias.

Art. 50. Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el indicado periodo nocturno.

Art. 51.1. Cuando la jornada normal de trabajo se realice de forma continuada, y ésta sea de una duración superior a cinco horas, se establecerá un periodo de descanso de, al menos, quince minutos. Dicho periodo se computará como jornada de trabajo a todos los efectos.

2. Se entenderá como jornada continuada, a los efectos de disfrute del citado descanso de quince minutos, la que, desde el momento de comenzar el cómputo de tiempo de trabajo y hasta su terminación, no esté interrumpida por un periodo intermedio superior a media hora.

3. Podrán trabajarse los citados quince minutos fijados como periodo de descanso en aquellos supuestos en que por la índole del trabajo, y previa calificación de la autoridad laboral, no sea necesario el descanso a efectos de la reparación de fuerzas o no exista posibilidad de interrupción de la actividad normal.

4.—No será exigible que el periodo de descanso a que se refieren los apartados anteriores forme parte de la jornada de trabajo en aquellas Empresas en que el número de horas de trabajo real a la semana, con carácter normal, sea de cuarenta y dos horas y media o inferior; si el número de horas de trabajo real a la semana estuviese comprendido entre cuarenta y dos horas y media y cuarenta y cuatro horas, el periodo de descanso formará parte de la jornada hasta el expresado límite de cuarenta y dos horas y media de trabajo real a la semana. No se computarán como horas de trabajo a la semana las que se realicen para recuperar tiempo no trabajado en aplicación de disposiciones legales, o de horas perdidas por días-puente entre festivos o por causas de fuerza mayor u otro hecho o circunstancia semejante.

Art. 52.1. La Dirección de la Empresa, de acuerdo o previo informe preceptivo del Jurado de Empresa o, en su defecto, de los Enlaces sindicales, podrá fijar el horario de trabajo continuo o partido, por turnos, rígido o flexible, acomodado al número de horas normales de trabajo a la semana a que se refiere el artículo 47 de la presente Ordenanza. En todo caso, para su puesta en práctica, deberá contar con la aprobación de la autoridad laboral.

2. La Dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, de acuerdo o previo informe preceptivo de los representantes sindicales a que se refiere el apartado primero de este artículo y con la aprobación de la autoridad laboral, podrá modificar el horario de trabajo establecido, poniéndolo en conocimiento de los trabajadores con quince días de antelación. El trabajador, si se considerase perjudicado por una modificación sustancial de aquél, tendrá derecho, dentro del mes siguiente a la implantación del nuevo horario, a rescindir su contrato laboral y percibir una indemnización de al menos quince días de salario real por cada año trabajado, hasta un máximo equivalente al salario de tres meses. Si el trabajador afectado por el cambio de horario acreditara perjuicio grave ante la correspondiente Magistratura de Trabajo, ésta podría fijar mayor indemnización por la rescisión del contrato, dentro de los límites de la Ley de Procedimiento Laboral.

Art. 53. El descanso semanal, y en su caso el compensatorio de éste, cuando corresponda, se ajustará a lo establecido en la Ley de Descanso Dominical, en el Reglamento para su aplicación, en la Ley de Relaciones Laborales y en las disposiciones de desarrollo de ésta.

Art. 54. El personal que sea indispensable para el desarrollo del servicio que se presta con la actividad propia de las Empresas comprendidas en la presente Ordenanza estará exceptuado del descanso dominical, conforme a los términos establecidos en la citada Ley de Descanso Dominical y el Reglamento para su aplicación.

Art. 55.1. Todo el personal al servicio de Empresas regidas por la presente Ordenanza tendrá derecho al disfrute anual de un periodo de treinta días naturales retribuidos en función del salario real.

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

3. Se confeccionará un calendario anual de vacaciones, en el que se procurará atender las peticiones del personal en orden a la antigüedad en la Empresa, exponiéndose aquél con una antelación de dos meses, como mínimo, en los tableros de anuncios para conocimiento del personal.

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

CAPITULO VII

Retribuciones

SECCION 1.<sup>a</sup> DISPOSICIONES GENERALES

Art. 56. Las retribuciones del personal comprendido en esta Ordenanza estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponden a la jornada normal a que se refiere el artículo 47 de esta Ordenanza; igualmente forman parte de las percepciones del personal, en su caso, las indemnizaciones de carácter no salarial.

Art. 57. El pago del salario se efectuará dentro de la jornada laboral por semanas, decenas, quincenas o meses.

Las Empresas podrán variar, de conformidad con el Jurado de Empresa o Enlaces sindicales o, en su defecto, del personal afectado, los periodos de pago establecidos, decidiendo la autoridad laboral en caso de desacuerdo, sin rebasar nunca el mes.

Art. 58.1. El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que puedan exceder de hasta el 90 por 100 del importe del salario, previa justificación de su necesidad.

2. No obstante, y con independencia de lo dispuesto en el apartado anterior, las Empresas deberán establecer un fondo para el servicio de anticipos que pueda solicitar el personal fijo con una antigüedad mínima de dos años y que se encuentre en alguna necesidad apremiante o inaplazable, debida a causa grave y ajena a su voluntad.

3. Estos anticipos no devengarán interés alguno.

4. Ningún empleado podrá solicitar anticipo por cantidad superior a la que representen dos mensualidades del sueldo o salario que tenga asignado ni pedir uno nuevo mientras tenga otro pendiente de liquidación.

5. El reintegro de cada anticipo deberá hacerse distribuyendo su importe en doce plazos, que se descontarán de los sueldos correspondientes a los meses inmediatos a aquél en que se perciba la cantidad anticipada. No habrá, sin embargo, esta deducción los meses en que el empleado haya sido baja por enfermedad.

6. El Reglamento de Régimen Interior fijará la cuantía del fondo a que se refiere el apartado segundo del presente artículo y establecerá las normas convenientes para el desarrollo de toda esta materia.

Art. 59. El trabajo realizado por el personal femenino tendrá idéntica retribución que el del personal masculino para trabajos de igual clase y rendimiento.

SECCION 2.<sup>a</sup> SALARIO BASE

Art. 60. El salario base de los trabajadores comprendidos en esta Ordenanza, entendido como la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será, para cada categoría profesional, el resultado de aplicar sobre los salarios que efectivamente viniesen satisfaciendo las Empresas comprendidas en esta Ordenanza, en la fecha inmediatamente anterior a la de entrada en vigor de ésta, los porcentajes de la escala que se incluye a continuación:

Escala de salarios	Porcentaje de incremento
Las primeras 350.000 pesetas al año .....	I.C.V. más dos puntos.
Para el tramo comprendido entre 350.001 pesetas y 700.000 pesetas al año .....	I.C.V.
Para el tramo que exceda de 700.000 pesetas al año .....	Ninguno.

SECCION 3.<sup>a</sup> COMPLEMENTO DEL SALARIO BASE

Art. 61. *Complemento de antigüedad.*

1. Los trabajadores fijos comprendidos en esta Ordenanza disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma Empresa, consistente en dos bienios y cinco quinquenios.

2. El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el último salario base percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los bienios y quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados.

3. La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 5 por 100 para cada bienio y del 10 por 100 para cada quinquenio.

4. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en una misma Empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en los que se haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y cuando reciba una prestación económica temporal por accidente de trabajo o enfermedad. Asimismo, será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo político o sindical, así como en el caso de prestación de servicio militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo en que haya permanecido en situación de excedencia voluntaria.

Se computarán estos aumentos en razón de los años de servicios prestados en la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado, estimándose asimismo los servicios prestados en el período de prueba y por el personal eventual e interino cuando éstos pasen a ocupar plaza en la plantilla fija.

5. Los aumentos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el bienio o quinquenio.

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

7. Para el máximo de bienios y quinquenios que establece este artículo se tendrán en cuenta los ya producidos con anterioridad a la vigencia de la presente Ordenanza.

Art. 62. *Complemento por trabajos excepcionalmente peligrosos.*—A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente peligrosas, se les abonará una bonificación del 20 por 100 sobre el salario base. Si estas labores se efectúan únicamente durante la mitad de la jornada, la bonificación se reducirá al 10 por 100, si se realiza el trabajo excepcionalmente peligroso durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

La falta de acuerdo entre Empresa y trabajadores respecto a la calificación del trabajo como peligroso se resolverá por las Delegaciones Provinciales de Trabajo, previos los asesoramientos que estime oportuno.

Si por mejoría de instalaciones o de procedimientos de trabajo desaparecieran las condiciones de peligrosidad, una vez comprobada su inexistencia por la Delegación Provincial de Trabajo, por medio de la Inspección de Trabajo, con los asesoramientos de la Organización Sindical y previos los informes técnicos que estime pertinentes, dejará de abonarse la citada bonificación.

Art. 63. *Complemento de trabajo nocturno.*—Se establece un complemento consistente en el 20 por 100 del salario ordinario en las condiciones a que se refiere el artículo 50 de esta Ordenanza. Este complemento lo percibirán aquellos que por razón de turnos de trabajo efectúen su jornada dentro de los límites contenidos en el citado artículo 50.

Se incluye en el cobro del expresado complemento salarial al personal de vigilancia que realice su función durante la noche, aunque haya sido contratado para este trabajo.

Art. 64. *Horas extraordinarias.*—Cada hora de trabajo a que se refiere el artículo 48 de la presente Ordenanza, se abonará con un incremento de, al menos, un 50 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria, sin discriminación personal alguna.

Art. 65. *Complemento de vencimiento periódico superior al mes.*—Gratificaciones extraordinarias:

Con el fin de que los trabajadores comprendidos en la presente Ordenanza solemnicen las fiestas conmemorativas de la Natividad del Señor y del 18 de Julio, las Empresas incluidas en la misma abonarán a su personal, con motivo de cada una de dichas festividades, una gratificación extraordinaria, consistente en treinta días del salario base más el complemento personal de antigüedad.

Al personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios, computándose la fracción de semana o mes como completos. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores eventuales e interinos.

La gratificación de Navidad será satisfecha en día hábil inmediatamente anterior al 22 de diciembre y la del 18 de Julio también en la fecha inmediatamente anterior.

Art. 66. *Complemento de vencimiento periódico superior al mes.*—Participación en beneficios;

Los trabajadores comprendidos en esta Ordenanza percibirán anualmente, en concepto de participación en beneficios, el importe equivalente al 5 por 100 de las cantidades que hayan percibido por todos los conceptos durante el año anterior, sin que dicho importe pueda ser inferior al de una mensualidad de su salario base más el complemento personal de antigüedad.

Los trabajadores que en 31 de diciembre lleven menos de un año al servicio de la Empresa, tendrán derecho a la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

La participación en beneficios se abonará por años vencidos antes del 15 de marzo.

#### SECCION 4.ª PERCEPCIONES DE CARACTER NO SALARIAL

Art. 67. *Plus de distancia.*—El plus de distancia para el personal afectado por esta Ordenanza se ajustará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes sobre el citado plus.

Art. 68. *Quebranto de moneda.*—Los expendedores y cobradores percibirán mensualmente, en concepto de quebranto de moneda, una cantidad equivalente a un día del salario base.

### CAPITULO VIII

#### Desplazamientos, dietas, licencias y excedencias

Art. 69. Los trabajadores que por necesidad de la Empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, percibirán una dieta mínima de 750 pesetas por cada día.

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

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

Correrán los gastos de desplazamiento a cargo de la Empresa, que facilitará billete de primera clase al personal de mando y de segunda clase al resto del personal.

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

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

Art. 70. 1. El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a su remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) Por tiempo de quince días naturales, como mínimo, en caso de matrimonio.

b) Durante tres días, que deberán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto a localidad distinta de aquella donde tenga su residencia habitual, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre, de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.

c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la Ley de Relaciones Laborales.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el número primero del presente artículo, en los casos previstos en el apartado b) del mismo, el trabajador tendrá además derecho a una licencia de dos días, sin remuneración, que deberá ampliarse hasta cuatro días, asimismo sin remuneración, en el supuesto de tener que desplazarse el trabajador al efecto a localidad distinta de aquella donde tenga su residencia habitual.

Art. 71. Se reconocen dos clases de excedencias: Voluntaria y especial, pero ninguna de ellas dará derecho a su sueldo mientras el excedente no se reincorpore al servicio.

Art. 72. El trabajador con una antigüedad en la Empresa de al menos dos años tendrá derecho a que se reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años, sin que, en ningún caso, se pueda producir tal situación

en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de al menos cuatro años de servicio efectivo a la Empresa.

El tiempo que dure la situación de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa dentro del mes siguiente a su presentación.

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

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

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicios en Empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. Si el excedente infringiere esta norma se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

Art. 73. Dará lugar a la situación de excedencia especial cualquiera de las causas siguientes:

a) Nombramiento para cargo político o sindical cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción laboral. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro de los dos meses siguientes al de su cese en el cargo público que ocupaba, pues de lo contrario causará baja definitiva en la Empresa. La Empresa, dentro de los treinta días siguientes a la comunicación del reingreso, deberá poner a disposición del solicitante su puesto de trabajo.

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

c) La incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

Durante el tiempo de su permanencia en el servicio militar el trabajador tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias señaladas en la presente Ordenanza.

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

El trabajador fijo que ocupe la vacante temporal de un compañero en servicio militar, al regreso de éste volverá a su antiguo puesto en la Empresa.

Si la sustitución hubiera sido efectuada por un trabajador ajeno a la Empresa, en el momento de retorno del fijo cesará aquél, sin derecho a indemnización alguna, si se le hubiese notificado, con el plazo de quince días, debiendo percibirla en caso contrario, conforme a lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ordenanza.

La no reincorporación del trabajador fijo en servicio militar dentro del plazo de reserva de su puesto dará lugar a la rescisión de su contrato de trabajo.

Art. 74. Cuando por razón de su enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las Empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

Art. 75. La mujer trabajadora tendrá derecho al menos a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El período posnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto. Asimismo tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo a contar desde la fecha del parto. Los



sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado precedente podrá solicitar el reingreso en la Empresa, que deberá destinarse a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

### CAPITULO IX

#### Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 76. Las Empresas afectadas por esta Ordenanza cumplirán las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden de 9 de marzo de 1971.

### CAPITULO X

#### Premios, faltas y sanciones

Art. 77. Con el fin de recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualquier cualidad sobresaliente del personal, estimulando al propio tiempo para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, las Empresas sujetas a esta Ordenanza establecerán los correspondientes premios, que podrán ser otorgados individualmente o por grupos.

Para el mejor servicio de la justicia y la máxima eficacia de lo que se pretende, se procurará ponderar estrechamente las circunstancias del caso para que ningún acto que lo merezca pueda quedar sin premio ni se otorgue a quien verdaderamente no sea acreedor a él.

El procedimiento, cuantía de los premios u otras circunstancias serán las que se citan en los artículos siguientes de este capítulo.

Art. 78. 1. Se señalan como motivos dignos de premio los siguientes: Actos heroicos, actos meritorios, espíritu de servicio, espíritu de fidelidad y afán de superación profesional.

2. Se considerarán actos heroicos los que con grave riesgo de su vida o integridad personal realiza un trabajador de cualquier categoría con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones, defender bienes de la Empresa o con fines análogos.

3. Se estimarán meritorios aquellos actos cuya realización no exija exposición de la vida o integridad, pero sí una voluntad manifiesta extraordinaria, por encima de los deberes reglamentarios, para evitar o vencer una anomalía, en bien del servicio.

4. En los casos citados en los apartados 2 y 3 se considerará como circunstancia que aumenta el mérito del acto el no hallarse éste de servicio o no estar obligado a intervenir, así como la falta notable de medios adecuados y la notable inferioridad en que se hallaba o cualquier otra causa semejante.

5. Consiste el espíritu de servicio en realizar éste no de modo fórmulario y corriente, sino con entrega total de todas las facultades del interesado, subordinando a ello su comodidad e incluso sus intereses particulares, sin que nadie ni nada se lo exija.

6. El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la Empresa durante veinticinco años sin interrupción alguna, ni aun por excedencia voluntaria o licencia sin sueldo superior a dos meses, y sin notas desfavorables de carácter muy grave en el expediente.

7. Por afán de superación profesional se entenderá la actuación de aquellos trabajadores que en lugar de cumplir su misión de modo fórmulario y corriente, se sientan acuciados a mejorar su formación técnica y práctica, para ser más útiles en su trabajo o alcanzar categorías superiores.

8. Con independencia de lo anteriormente señalado se podrán establecer premios para actuaciones en casos concretos, tales como prevención de accidentes de trabajo, rapidez en la urgente prestación de socorros, la conservación y trato del material y utillaje de trabajo, el trato correcto con los demás compañeros, como asimismo el trato correcto y servicial con los clientes, y la introducción de mejoras para incremento de la productividad o economía de la Empresa.

Art. 79. Los actos realizados por cualquier trabajador, así como los premios a que por tales motivos se haya hecho acreedor, se harán constar en su expediente personal.

Art. 80. Para premiar las conductas descritas en el artículo 78 de esta Ordenanza se establecen las siguientes clases de premios:

1. Premios en metálico. La cuantía podrá establecerse por Convenios Colectivos o Reglamentos de Régimen Interior,

2. Becas de estudio o de perfeccionamiento.
3. Becas de estudio para hijos del interesado.
4. Viajes de descanso o turismo social.
5. Aumento de las vacaciones hasta el doble de las que reglamentariamente le correspondan al interesado sin merma de sus haberes o salarios.
6. Condecoraciones, distintivos o diplomas honoríficos.
7. Cancelación de notas desfavorables en el expediente personal.
8. Cartas de felicitación.
9. Ascensos a puestos de confianza.
10. Propuestas a los Organismos competentes para recompensas, tales como nombramiento de productor ejemplar, medalla de trabajo, previsión, etc.

Art. 81. La concesión de los premios previstos, con la excepción de las cartas de felicitación, se hará por la Dirección de la Empresa en expediente instruido por la misma, o a iniciativa de los compañeros de trabajo por medio de la Comisión que a tal efecto funcionará en el Jurado de Empresa. En el caso de Empresas que carecieran de Jurado la propuesta la formularán e informarán los Enlaces sindicales y, a falta de éstos, un grupo de tres trabajadores de entre los más antiguos y sin distinción de categoría profesional.

A todas las concesiones de premios se les dará la mayor publicidad para satisfacción y estímulo del restante personal. Todos los premios deberán constar en el expediente personal del interesado.

Art. 82. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Art. 83. Se considerarán leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso no justificado superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa en horas de trabajo.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Art. 84. Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.
2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
11. Fumar el personal o encender cerillas, mecheros o cualquier otro aparato análogo dentro de la zona definida regla-

mentariamente como peligrosa o servir productos a quien esté ejecutando cualquiera de estos actos.

12. Abastecer un vehículo con el motor en marcha.

13. Las derivadas de la causa prevista en el apartado 3 del artículo anterior.

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

Art. 85. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad de asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

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

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar defectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa, siempre que se haga con evidente mala intención o negligencia reiterada.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictadas por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo o limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

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

9. Dedicarse a actividades que la Empresa hubiese declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior o que impliquen competencia hacia la misma.

10. La blasfemia habitual.

11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin autorización del superior.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

15. Las derivadas de las causas previstas en el apartado 3 del artículo 83 y apartados 3, 6 y 9 del artículo 84.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera vez.

Art. 86. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a la Dirección de la Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus Jefes inmediatos. Recibido el escrito, la Dirección de la Empresa abrirá el oportuno expediente.

Art. 87. La enumeración de las faltas en «leves», «graves» o «muy graves» hecha en los artículos anteriores es meramente enunciativa y no impide que puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

Art. 88. Corresponde a las Empresas la facultad de imponer sanciones de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales de carácter general y en la presente Ordenanza.

Art. 89. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, ateniendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

a) Por faltas leves, Amonestación verbal y amonestación por escrito.

b) Por faltas graves: Multa no superior a la séptima parte del salario de un mes; inhabilitación temporal por plazo no superior a dos años para pasar a la categoría superior; represión pública y suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a un mes ni superior a tres; inhabilitación definitiva para pasar a categoría superior; traslado forzoso a otra localidad, sin derecho a indemnización alguna, y despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Art. 90. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 91. Las Empresas anotarán en los expedientes personales de sus productores las sanciones que les sean impuestas. El Reglamento de Régimen Interior determinará los casos y condiciones en que la conducta o actuación del sancionado, posterior a la falta, deban producir la anulación de notas desfavorables, que en todo caso se considerarán anuladas si tratándose de faltas leves transcurriesen seis meses sin haber reincidido en nueva falta. Si se tratase de faltas graves o muy graves, el plazo anteriormente citado se elevará a dos y cinco años, respectivamente.

Art. 92. En cuanto a la tramitación de la imposición de sanciones, se estará a lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Laboral, texto refundido, aprobado por Decreto 2381/1973, de 17 de agosto, modificado por Decreto 1925/1976, de 18 de julio; Real Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, y Orden de 15 de octubre de 1976.

Art. 93. El conocimiento y sanción de las infracciones de la normativa laboral por parte de las Empresas corresponde a la autoridad laboral competente, mediante la tramitación del expediente oportuno, conforme a las disposiciones legales vigentes.

## CAPITULO XI

### Prendas de trabajo

Art. 94. El personal comprendido en la presente Ordenanza será provisto anualmente de dos monos o prendas similares, o tres si fuere necesario.

Los que trabajen en un medio ambiente húmedo o graso se les proveerá, además, de dos pares de zapatos o botas adecuados que los aísle.

Los que trabajen a la intemperie se les proveerá asimismo de la indumentaria adecuada cuando las condiciones meteorológicas lo exijan.

Las prendas de trabajo serán para uso individual de cada trabajador, debiendo ser usadas única y exclusivamente para el servicio de la Empresa, y se considerarán propiedad de ésta hasta una vez terminado el período de uso de las distintas prendas.

Los trabajadores que por cualquier circunstancia cesen en la Empresa deberán entregar absolutamente todas las prendas, cuyo período de uso no haya terminado en tal momento.

## CAPITULO XII

### Reglamento de Régimen Interior

Art. 95. Todas las Empresas sujetas a esta Ordenanza que ocupen a más de cincuenta trabajadores fijos, contados todos los que presten sus servicios en los distintos centros de trabajo, aunque estén situados en localidades diferentes, están obligadas a redactar Reglamento de Régimen Interior.

Art. 96. El Reglamento de Régimen Interior, además de las peculiaridades propias del régimen de la Empresa, consignará las disposiciones necesarias acerca de la organización y jerarquía en el trabajo; plantillas, clasificación del personal; jornada y descanso; vacaciones; salarios y sistemas de retribución; lugar y forma de pago; cómputo de horas extraordinarias; condiciones del trabajo en cuanto a los locales en que se realiza; medidas de seguridad, higiene y salubridad en el trabajo; premios, faltas y sanciones; y, en general, cuantas prevenciones puedan ser útiles para la buena marcha de la Empresa y para el mantenimiento dentro de la comunidad de las relaciones de lealtad y asistencia recíproca que se deben cuantos participan en la producción.

Art. 97. En la redacción, aprobación y modificación de los Reglamentos de Régimen Interior se estará a lo dispuesto con carácter general para la Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 18 de octubre de 1942 y por el Decreto de 12 de enero de 1961 y la Orden ministerial de 6 de febrero de 1961.

Art. 98. Una vez aprobado el Reglamento de Régimen Interior deberá colocarse en sitio visible de los centros de trabajo para conocimiento de todos los trabajadores, quedando las Empresas obligadas a aclarar a aquéllos cuantas dudas puedan surgir respecto a la aplicación de sus preceptos.

## CAPITULO XIII

## Disposiciones varias

Art. 99. Por ser condiciones mínimas las establecidas en esta Ordenanza se respetarán las superiores, implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, se respetarán aisladamente la jornada de trabajo inferior a la establecida en la presente Ordenanza; la jornada intensiva o cualquier otra modalidad cuando viniese establecida, y las vacaciones de mayor duración.

Art. 100. Las retribuciones salariales que se establecen en esta Ordenanza, tanto en concepto de salarios base como de cualquiera de sus complementos, son absorbibles y compensables, estimadas en conjunto y en cómputo anual, con los ingresos que en jornada normal y por todos los conceptos, vinieren percibiendo los trabajadores, con arreglo a Convenio Colectivo, Decisiones Arbitrales Obligatorias, Reglamentos de Régimen Interior, contratos de trabajo individuales y cualesquiera disposiciones legales sobre salarios en vigor en la fecha de promulgación de la presente disposición.

Art. 101. En lo no previsto o regulado en esta Ordenanza serán de aplicación las normas que sobre la materia respectiva vengan establecidas o se establezcan por la legislación general.

## MINISTERIO DE LA VIVIENDA

**25043** *ORDEN de 24 de noviembre de 1976 por la que se aprueban las Normas Técnicas de Diseño y Calidad de las viviendas sociales. (Conclusión.)*

El Real Decreto 2278/1976, de 16 de septiembre, por el que se desarrolla el Real Decreto-ley 12/1976, de 30 de julio, sobre inversión en vivienda, establece un nuevo concepto de la vivienda social, uno de cuyos requisitos exigidos es la sujeción de aquéllas a unas Normas de Diseño y Calidad que determinen las características técnicas de la categoría de vivienda

social con el objetivo prioritario de mejorar y garantizar la calidad de ésta.

En su virtud, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Artículo 1.º Se aprueban las Normas Técnicas de Diseño y Calidad de viviendas sociales, contenidas en el anexo de esta Orden y a las que se refiere el artículo 1.º, 1. a), y 1. b), del Real Decreto 2278/1976, de 16 de septiembre. (Conclusión.)

Art. 2.º Dichas Normas serán de aplicación para todas las promociones de construcción de viviendas sociales que se realicen con el régimen establecido en el Real Decreto-ley 12/1976, de 30 de julio, y Real Decreto antes citado.

También serán de aplicación dichas Normas a la construcción directa de viviendas por el Instituto Nacional de la Vivienda, con la excepción de los proyectos de unidades vecinales de absorción que se regirán por su normativa específica.

Art. 3.º Por las Direcciones Generales de Arquitectura y Tecnología de la Edificación y de la Vivienda se elevará al Ministro de la Vivienda, en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de esta Orden, un informe acerca de la aplicación y operatividad de estas Normas Técnicas con propuesta de revisión, en su caso, de los aspectos de las mismas que se consideren conveniente.

## DISPOSICION TRANSITORIA

Para las viviendas que se acojan a lo establecido en la disposición transitoria primera del Real Decreto 2278/1976, de 16 de septiembre, así como los proyectos de viviendas que dispusieren del visado colegial en la fecha de entrada en vigor de la presente Orden y respecto de los cuales se solicite la calificación objetiva de la vivienda social, se admite una tolerancia de  $\pm 5$  por 100 en cuanto a superficies y dimensiones críticas respecto a las establecidas en las Normas Técnicas.

## DISPOSICION FINAL

La presente Orden ministerial entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 24 de noviembre de 1976.

LOZANO VICENTE