

## ZAMORA

*Zamora (capital)*

9 de mayo, el Cristo de Morales.  
22 de mayo, La Hiniesta.

*Benavente*

10 de abril, Nuestra Señora de la Virgen de la Vega.  
8 de septiembre, Natividad de Nuestra Señora.

*Toro*

22 de mayo, Cristo de las Batallas.  
8 de septiembre, Nuestra Señora del Canto.

## ZARAGOZA

*Luceni*

28 de agosto, San Agustín.

*La Almunia*

16 de julio, Nuestra Señora del Carmen.

*Aizón*

20 de enero, San Sebastián.  
16 de agosto, San Roque

*Escatrón*

5 de febrero, Santa Agueda.  
4 de diciembre, Santa Bárbara.

*Sástago*

17 de enero, San Antonio Abad.  
25 de abril, Nuestra Señora de Mont-Ler.

*Ejea de los Caballeros*

24 de julio, San Juan Bautista y Nuestra Señora de la Oliva.

*Tauste*

8 de mayo, San Miguel.

*Calatayud*

1 de junio, San Iñigo.  
16 de julio, San Roque.  
8 de septiembre, Nuestra Señora de la Peña

*En toda España*

2 de febrero, Nuestra Señora de la Luz.—En todas las industrias encuadradas en el Sindicato Nacional de Agua, Gas y Electricidad.

4 de diciembre, Santa Bárbara.—En todas las explotaciones mineras.

Madrid, 24 de enero de 1961.—El Director general, Luis Filgueira.

\* \* \*

**ORDEN de 6 de febrero de 1961 por la que se desarrolla lo que dispone el artículo 14 del Decreto 20/1961, de 12 de enero, sobre Reglamentos de Régimen Interior de Empresa.**

Ilustrísimo señor:

En desarrollo de lo que dispone el artículo 14 del Decreto 20/1961, de 12 de enero, sobre Reglamentos de Régimen Interior de Empresa, este Ministerio ha tenido a bien aprobar lo siguiente:

*Normas generales*

Artículo 1.º Las empresas obligadas por el Decreto 20/1961, de 12 de enero, a redactar su Reglamento de Régimen Interior lo harán con sujeción a las normas que se contienen en la presente Orden, para coordinar la organización de su trabajo a los preceptos contenidos en la Reglamentación laboral que les sea aplicable, al Convenio Colectivo Sindical, en su caso, y a las disposiciones generales sobre trabajo, empleo y seguridad social.

Art. 2.º El Reglamento de Régimen Interior tiene por objeto adecuar las normas laborales obligatorias en vigor a las características peculiares de la Empresa, a fin de obtener conjuntamente los máximos resultados económicos y las mejores relaciones humanas, afianzando el sentido de comunidad laboral en la Empresa y asegurando la buena marcha de ésta y el mantenimiento de las relaciones de lealtad y asistencia recíprocas que se deben cuantos participan en la producción.

Art. 3.º Corresponde a la Jefatura de la Empresa redactar el correspondiente Reglamento Interior directamente, cuando las normas son las que especifican el artículo cuarto de esta Orden y oyendo al Jurado para las restantes.

*Competencia por materias*

Art. 4.º Son materias de la competencia directa de la Jefatura de la Empresa, las siguientes:

1.º Cuanto afecta a la ordenación técnica de la Empresa y en especial:

a) Las peculiaridades del régimen de la explotación, taller o fábrica que puedan existir.

b) La organización y jerarquía del trabajo de acuerdo con su clasificación y distribución en Servicios, Departamentos, Sectores, Talleres, Oficinas, etc., que existan o convenga implantar, especificando las operaciones a desarrollar en cada Unidad y las condiciones generales del trabajo en los locales donde se realice y disciplina que ha de observarse en los mismos.

c) Las prescripciones y consejos sobre uso o manejo de, medios, máquinas e instrumentos de trabajo, así como referentes a la conservación, entretenimiento y puesta en servicio de cada aparato o instalación.

d) La manipulación de la materia prima o del producto parcialmente elaborado que haya de ser objeto de tratamiento en los diferentes sectores o ciclos de producción, especificando las condiciones de recepción y entrega en cada uno de ellos.

e) Condiciones para la entrega de la obra realizada.

f) En general, cualquier otra norma técnica que pueda revestir interés y sirva de referencia para contribuir a la mejor ordenación del trabajo humano a la Empresa.

2.º La gradación de los trabajadores en la Empresa como conjunto y en cada una de las Unidades en que orgánicamente esté dividida la explotación, concretando las funciones de orden directivo, ejecutivo y de asesoramiento, consignando, en su caso, las delegaciones que puedan corresponder en todos y cada uno de los grados y la especialización que en cada caso se requiere así como el modo de justificarla.

3.º Formación y mantenimiento de Censo de la Empresa.

4.º Admisión, periodos de prueba, suspensiones y despidos del personal.

5.º Jornada laboral y sus modalidades.

6.º Régimen de descansos y vacaciones.

7.º Permisos y licencias con o sin retribución.

8.º Lugar, periodicidad y demás condiciones para hacer efectivos los salarios y abonos de anticipos a cuenta.

9.º Régimen de disciplina en el trabajo. Sistema de recompensas y sanciones.

Art. 5.º De conformidad con el párrafo segundo del artículo tercero, la Jefatura de la Empresa, oyendo al Jurado, elaborará las normas que afectan a las cuestiones que siguen:

1.º Régimen de retribuciones que han de corresponder a las diferentes categorías profesionales, en sus distintas modalidades, o a los diversos puestos de trabajo. Incluirá los sistemas de incrementos de las retribuciones mínimas en función de mejoras en la productividad, aumentos de la producción o su calidad o de cualquier otro dato de orden económico, con especificación de métodos y tarifas que se adopten, o como premios al comportamiento profesional.

2.º Premios de antigüedad.

3.º Determinación de rendimientos mínimos.

4.º Cómputo y retribución de horas extraordinarias.

5.º Gratificaciones extraordinarias establecidas. Número e importe de las mismas.

6.º Modalidades y métodos de determinación en la participación en beneficios.

7.º Devengos en especie.

8.º Cualquier concepto de carácter económico que afecte de manera directa a los trabajadores.

9.º Sistemas de clasificación profesional del personal.

10. Retribución de las vacaciones.

11. Régimen de formación profesional propio o en participación en organizaciones dedicadas a tal obra.

12. Condiciones de seguridad, higiene y bienestar de los trabajadores y organización de ellas.

13. Reconocimientos, exploraciones y demás funciones del Servicio de Medicina en la Empresa.

14. Servicios sociales: Viviendas, prestaciones de previsión o asignaciones familiares, comedores, cantinas, vestuarios, salas de estar, guarderías infantiles, instituciones culturales, instalaciones deportivas y recreativas.

15. Cualesquiera otras cuestiones de interés en orden a la mejora del rendimiento económico y al fomento de buenas relaciones humanas en la Empresa.

#### *Censos laborales*

Art. 6.º 1.º Los Censos Laborales observarán las normas y, en su defecto, los usos establecidos para la clasificación del personal en su adscripción al servicio de la Empresa, con la adecuada discriminación de personal fijo, eventual, de temporada o de campaña, interino o cualquier otra modalidad adaptada a las peculiaridades de la explotación.

2.º Se consignarán asimismo las prescripciones relativas a la publicación periódica de los censos nominativos y numéricos de los trabajadores, según la clasificación antes expresada y las normas que hayan de aplicarse para resolver en la jurisdicción de la propia Empresa las reclamaciones o rectificaciones que puedan deducir los interesados a este efecto.

3.º Igualmente se especificarán las condiciones en que pueda llevarse a efecto el pase del personal de uno a otro grupo por razón de la expresada permanencia al servicio de la Empresa u otra adecuada.

#### *Altas y bajas del personal*

Art. 7.º 1.º El Reglamento de Régimen Interior contendrá reglas precisas para la admisión del personal, estableciendo las categorías de ingreso y las condiciones que tengan que reunir los aspirantes, así como las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas a que debar ser sometidos y los reconocimientos sanitarios que hayan de efectuarse.

2.º Por lo que se refiere a suspensiones, se precisarán las circunstancias y condiciones en que puedan tener lugar, con referencia siempre al personal que no tenga la consideración de fijo. Se regulará también lo relativo a los reingresos, periódicos o no, según los casos, de los trabajadores que hubiesen sido objeto de suspensión.

3.º En materia de despido se establecerán las categorías de hechos que lo determinan, su adaptación a la clasificación profesional de los trabajadores y por razón de su mayor o menor permanencia al servicio de la Empresa y circunstancias familiares y, en su caso, los casos especiales de indemnización.

4.º Se establecerá asimismo el procedimiento de llevar a efecto la información por la Jefatura de la Empresa a la Junta de Jurados de los hechos relativos a esta materia.

#### *Clasificación de puestos de trabajo*

Art. 8.º 1.º Las Empresas al clasificar los puestos de trabajo, determinarán las bases para llevar a efecto dicha clasificación, especificando el régimen o regímenes de organización técnica y de racionalización del trabajo que se hubiese seguido al efecto y las categorías profesionales a que hayan de pertenecer los operarios o empleados que se adscriban a cada uno de los puestos.

2.º Asimismo, se fijarán las reglas que deban observarse para el cambio de puesto de trabajo, concretándose de modo taxativo si los derechos de índole económica vinculados a un determinado puesto laboral tienen o no carácter personal y si se extinguen o se novan al cesar en el puesto o al ser adscrito el trabajador a otro distinto.

#### *Jornada de trabajo*

Art. 9.º 1.º En materia de jornada, se señalarán las horas de iniciación y cese; su duración en cada departamento, sector o unidad de la Empresa; el tiempo computable para la toma y cese en el servicio; el descanso intermedio cuando se trate de jornada continuada, consignando su duración y las condiciones en que simultánea o sucesivamente haya de ser utilizado por los trabajadores.

2.º Cuando se trabaje en régimen de turnos, se determinará el horario y modo como haya de llevarse a efecto el cambio

entre aquéllos y el tiempo máximo permitido en el desempeño del trabajo cuando se produce esa situación. Si existiese jornada intensiva se establecerán las normas a las que deba ajustarse.

3.º Por lo que respecta al trabajo del personal femenino, y para el caso de que exista turno durante el día, si la jornada normal en la Empresa fuese de ocho horas, se especificará cómo las operarias puedan disfrutar de la media hora intermedia para descansar, computable en la jornada. Igualmente, se establecerán reglas en orden al tiempo de que, dentro de la jornada, puedan disponer las mujeres que lacten a sus hijos.

#### *Descansos*

Art. 10. 1.º En lo concerniente a los descansos diario y semanal se establecerá el período mínimo de tiempo entre la terminación del servicio y la toma del mismo en la jornada siguiente, concretándose el régimen especial de aplicación, para el caso de que en la Empresa se trabaje en sistema de turnos y cuando se produce el cambio de éstos.

2.º Si se trata de Empresa en que, por razón de las actividades a que se dedique, esté su personal exceptuado, total o parcialmente, del descanso dominical y sujeto al semanal, se prescribirá el sistema de rotación para el trabajo en domingo, con la finalidad de que, siempre que sea posible, no trabaje el personal dos domingos consecutivos. Asimismo, se establecerá la hora de que el personal exceptuado del descanso dominical pueda disponer para asistir a los actos de culto y al cumplimiento de los deberes religiosos.

3.º Por la que se refiere a los días festivos recuperables, se determinará el modo de llevar a efecto la recuperación y las modalidades peculiares que ésta pueda adoptar.

#### *Permisos y licencias*

Art. 11. 1.º Se consignarán las causas por las que el trabajador podrá dejar de acudir a su centro laboral sin perjuicio de su derecho a percibir retribución, en desarrollo de lo prevenido en el artículo 67 de la Ley de Contrato de Trabajo, concretando para cada caso el tiempo de duración de estas ausencias retribuidas.

2.º Habrá de precisarse con arreglo a las disposiciones legales el régimen de las ausencias por razón del desempeño de cargos electivos sindicales para asistir a reuniones preceptivas.

3.º Igualmente contendrá el Reglamento de Régimen Interior las diversas modalidades de las licencias o permisos no retribuidos, las causas que puedan dar lugar a las mismas y el procedimiento para su concesión.

4.º Se incluirán normas específicas para el régimen de las licencias por servicio militar obligatorio o voluntario anticipado y las condiciones en que proceda el reintegro temporal al trabajo durante los permisos de que el personal movilizado disfrute.

#### *Lugar y condiciones del pago de retribuciones*

Art. 12. 1.º Las normas internas determinarán el lugar, medios, plazos y demás condiciones para hacer efectivos los salarios devengados por los trabajadores, especificando las circunstancias en que puedan concederse anticipos sobre los emolumentos ya devengados y la cuantía de aquéllos.

2.º Asimismo se establecerá lo que corresponda respecto de los plazos para abono de las gratificaciones, plusones o cualesquiera otras asignaciones cuyo pago no coincida con la fecha en que se hagan efectivos los sueldos o salarios propiamente dichos.

#### *Recompensas y sanciones*

Art. 13. 1.º En el Reglamento de Régimen Interior se enumerarán los hechos susceptibles de recompensa individual o colectiva y los determinantes de sanción.

2.º En materia de recompensas se establecerán los hechos y circunstancias que las determinen y el procedimiento que deba seguirse para su aplicación; con audiencia siempre del interesado, personalmente o representado en forma adecuada, a fin de que sirvan, tanto para premiar a los que sean acreedores a ellas como de estímulo al personal en su conjunto y de afianzamiento del sentido de solidaridad en la Empresa. Se regulará también la clase de recompensas que deban concederse y los efectos de las mismas en la vida profesional de los trabajadores afectados.

3.º Respecto de las sanciones se precisarán, con la mayor exactitud posible, los hechos determinantes de los correctivos, en

función del grado de incumplimiento de los deberes de orden técnico y de diligencia, y de los de fidelidad a la Empresa y lealtad para con la Jefatura y los compañeros de trabajo. Se establecerá la clasificación de las faltas por razón de la gravedad, enumerándose las sanciones aplicables a cada una de ellas, e igualmente se regulará lo concerniente a las circunstancias modificativas de la responsabilidad y los regímenes de prescripción de las faltas y de las sanciones y de la cancelación de las notas desfavorables.

4.º El Jurado de la Empresa deberá tener conocimiento, fundado de las sanciones constitutivas de despido.

#### Retribuciones

Art. 14. 1.º En los regímenes salariales se determinarán en primer término los que correspondan a cada categoría profesional, conforme a las disposiciones legales reglamentarias o establecidas por Convenio Colectivo, con carácter mínimo, por unidad de tiempo, así como los premios de antigüedad, de carácter mínimo también, especificando el salario hora de cada categoría, y sobre dichos mínimos, en su caso y debidamente especificados los aumentos convenidos u otorgados libremente por la Empresa con carácter general. No será preciso hacer constar las retribuciones especiales a personas determinadas.

2.º Si en la Empresa existiera una clasificación de puestos de trabajo y a todos o alguno de estos puestos pudieran ser adscritos trabajadores de categorías profesionales diferentes, se especificará el salario mínimo de dichos trabajadores, consignando, de conformidad con las normas de organización técnica y de racionalización del trabajo que estuviesen establecidas, si el derecho a la retribución por razón del puesto, cuando éste fuese superior al mínimo profesional, tiene un carácter estrictamente funcional y no da derecho a continuar en su percibo si se produjese cambio en el puesto de trabajo.

3.º Por lo que se refiere a los regímenes de remuneración con incentivo: destajos, primas, tareas y cualesquiera otras modalidades de la misma naturaleza, se determinará el modo de establecer cada forma de retribución, plazo que ha de estimarse como de ensayo o prueba para la implantación de estos sistemas y circunstancias que dan lugar a su revisión o suspensión.

4.º Los regímenes de remuneración con incentivo habrán de ser de cálculo fácil para el personal o suficientemente explicado y garantizarán un ingreso superior al que rigiese como salario obligatorio por la misma unidad de tiempo, de acuerdo con las disposiciones legales o reglamentarias y, en su caso, los Convenios Colectivos.

5.º Se establecerá con arreglo a lo prevenido en el artículo cuarto primero del Decreto 20/1961 el sistema o sistemas de incrementos de las retribuciones mínimas en función de las mejoras en la productividad, aumentos de la producción o de cualquier otro dato de orden económico, especificando los métodos y tarifas, en su caso, que se adopten.

6.º A los efectos de lo que se establece en el párrafo anterior podrán ser tenidos en cuenta en los cálculos los promedios de los resultados obtenidos en varios ejercicios económicos.

#### Premios de antigüedad

Art. 15. 1.º Las normas internas laborales establecerán los premios de antigüedad conforme a las disposiciones legales o reglamentarias y Convenios Colectivos, en su caso, señalando el sistema que corresponda aplicar en la Empresa y precisando el número, clase y cuantía de los premios.

2.º Asimismo se consignará el modo como se calculen estos premios de antigüedad y las fechas desde que se adquiere el derecho a los mismos, concretando lo relativo a la repercusión de los premios de antigüedad en caso de ascensos de una categoría profesional a otra.

#### Horas extraordinarias

Art. 16. 1.º El Reglamento de Régimen Interior, de acuerdo con las disposiciones legales, establecerá el régimen de horas extraordinarias en la Empresa, consignando los hechos o circunstancias que pueden determinar la necesidad de su prestación. Asimismo señalará el tope de las horas extraordinarias que puedan hacerse en un solo día.

2.º Las mismas normas incluirán los tantos por ciento de recargo correspondientes a las horas extraordinarias, con las distinciones de diurnas, nocturnas o en domingo o día festivo, así como según la edad y el sexo de los trabajadores y cualesquiera otras modalidades que se juzgasen pertinentes.

#### Gratificaciones extraordinarias

Art. 17. 1.º Las normas internas incluirán las oportunas prescripciones sobre las gratificaciones extraordinarias, periódicas o no, que existan en la Empresa y las diversas modalidades de su aplicación a los distintos grupos de trabajadores.

2.º Igualmente, especificarán las fechas en que hayan de hacerse efectivas, la cuantía que corresponda de dichas gratificaciones al personal que comience o termine de prestar servicios dentro del año. Asimismo habrá de concretarse la aplicación de las gratificaciones al personal remunerado con incentivo.

#### Participación en beneficios

Art. 18. 1.º El Reglamento de Régimen Interior contendrá, siempre que las condiciones técnicas y económicas de la Empresa lo permitan, normas respecto de la participación del personal en los beneficios. A este efecto y de conformidad con las disposiciones legales de aplicación se establecerá la forma de concretar dicha participación.

2.º Igualmente se especificarán las modalidades relativas al personal que ingrese o cese en el ejercicio económico y las reglas aplicables al personal en situación de baja temporal, cualquiera que sea la causa de la baja.

#### Devengos en especie

Art. 19. 1.º Habrán de consignarse en las normas internas laborales los devengos en especie, cualquiera que sea su naturaleza a que los trabajadores, en su caso, tengan derecho, precisando las condiciones de su efectividad.

2.º A los efectos del párrafo anterior se determinará lo que corresponda en el caso de que algunos servicios que la Empresa pueda proporcionar hubieran de ser satisfechos por los trabajadores, especificando la tarifa aplicable a este respecto.

#### Clasificación profesional

Art. 20. 1.º Con independencia de lo que previene el artículo 10, el Reglamento Interior incluirá normas para la calificación profesional de los trabajadores según la actividad que hayan de desempeñar, de conformidad con lo establecido en las disposiciones legales o reglamentarias y Convenios Colectivos en su caso.

2.º Asimismo se determinará el procedimiento a seguir para conocer, en la jurisdicción de la Empresa, siempre con intervención del Jurado, de las cuestiones que se susciten respecto de esta calificación e igualmente en orden a la publicidad periódica a que hubiere lugar, en cuanto a esta materia.

#### Vacaciones

Art. 21. 1.º Las vacaciones anuales se regularán atendiendo, en cuanto a las épocas de su disfrute, a las conveniencias del personal en cuanto sean compatibles con las exigencias del desenvolvimiento de la Empresa.

2.º Se especificará el período o períodos en que puedan ser disfrutadas las vacaciones y el régimen de prorrateo aplicable a los trabajadores que al llegar el tiempo de éstas no llevaran un año de prestación de servicios.

3.º En principio, las vacaciones deben ser disfrutadas ininterrumpidamente; sin embargo, de modo excepcional, cabe que la utilización de este descanso pueda tener lugar, bien a petición de los propios trabajadores o por ineludible exigencia técnica, en dos períodos, siempre que uno de ellos tenga una duración mínima de siete días laborables.

4.º Se especificará también lo relativo al pago de los días de vacaciones, que habrá de hacerse siempre antes de comenzar el disfrute de las vacaciones.

#### Formación profesional

Art. 22. 1.º En materia de formación profesional, cuando se practique en el interior de la Empresa, se concretará el régimen que haya de seguirse al efecto, distinguiendo la enseñanza de carácter sistemático-teórico-práctico que pueda darse en las escuelas dependientes de la propia Empresa o de un grupo de Empresas de la de índole esencialmente práctica constitutiva del aprendizaje.

2.º Asimismo, se establecerán reglas para el supuesto de que se organice la formación profesional conforme a un sistema mixto de asistencia a un escuela y de aprendizaje en el propio centro laboral, en cuyo caso se concretarán las disposiciones relativas a la jornada especial de estos trabajadores y la re-

percusión del sistema en lo concerniente a los regímenes de descansos y horas extraordinarias.

3.º Serán objeto de regulación detallada todas las modalidades y vicisitudes del aprendizaje, desde su comienzo hasta la promoción a la categoría profesional adquirida, con especificación de los deberes y derechos peculiares de los aprendices y de las responsabilidades y sanciones correlativas en que puedan incurrir.

4.º De existir en la Empresa algún sistema de formación profesional acelerada, aplicable a trabajadores adultos, se concretarán las prescripciones por las que se rija esta forma especial de capacitación profesional.

5.º Asimismo se regulará, si lo hubiese, el régimen de becas, las condiciones para tener derecho a las mismas y las obligaciones especificadas que adquieren los beneficiarios de este medio de perfeccionamiento profesional.

#### *Seguridad e higiene en el trabajo*

Art. 23. 1.º Las condiciones de seguridad del personal se concretarán especificando, por sectores o departamentos, los medios de prevención de los accidentes de trabajo, mediante el empleo de mecanismos adecuados o medios psicológicos, carteles, folletos, instrucciones y demás procedimientos.

2.º Se establecerán, con el necesario detalle, las prescripciones que hayan de ser observadas en el empleo de los medios preventivos, así como de los de protección personal; ropas, cascos, anteojos, mascarillas, calzado, polainas o cualesquiera otra clase de medios requeridos por la índole de trabajo.

3.º En materia de higiene, se especificarán tanto las medidas apropiadas para que el centro laboral reúna las mejores condiciones en cuanto a temperatura, iluminación, grado de humedad y ventilación, natural o forzada, como las de orden personal, y concretamente las de utilización de los servicios higiénicos, vestuarios, comedores y demás instalaciones de esta índole.

4.º Será objeto de regulación detallada el régimen de funcionamiento y servicio de las salas de estar, guarderías infantiles, bibliotecas y demás instituciones culturales, así como de los centros e instalaciones para deportes o recreativas.

5.º Normas especiales prescribirán asimismo los métodos educativos y de adiestramiento para la mejor aplicación de las medidas de seguridad, higiene y bienestar de los trabajadores y las sanciones aplicable en caso de incumplimiento. Igualmente, recogerán las prescripciones para la formación de las estadísticas de accidentes de trabajo, y su índices de gravedad y de frecuencia, clasificación de los siniestros según sus distintas características, memorias e informes respecto de la materia y condiciones o periodicidad del conocimiento e informe que sobre estos particulares deba atribuirse al Jurado de Empresa.

#### *Servicios médicos de Empresa*

Art. 24. 1.º Será objeto de regulación detallada la organización y funciones de los servicios de Medicina en la Empresa y, muy particularmente, en aquellas en las que existan riesgos graves para la salud.

2.º Los servicios de Medicina velarán por la buena conservación de los de carácter higiénico general, vestuarios, comedores, cantinas, lavabos, duchas y demás instalaciones de esta clase.

3.º Se concretará el régimen de reconocimientos sanitarios, tanto para los trabajadores al tiempo de comenzar a prestar servicio, como los de carácter periódico a que deban ser sometidos, según la índole del trabajo y el riesgo que éste ofrezca para la conservación de la salud. Así bien, se incluirán las normas sobre asistencia a los accidentados o enfermos, con arreglo a las disposiciones legales, y las prescripciones sobre informes en orden a la adaptación de los trabajadores a las distintas tareas profesionales, así como respecto de la vigilancia sanitaria en general, y se precisará lo concerniente a los dictámenes a emitir por los Servicios Médicos cuando se implanten nuevos métodos de trabajo así como lo relativo a la orientación a los trabajadores y a las personas de la familia de éstos sobre los problemas relacionados con la salud.

#### *Otros servicios sociales*

Art. 25. 1.º En materia de servicios sociales: viviendas, comedores, cantinas, prestaciones familiares o de previsión, se determinará mediante una ordenación detallada el régimen de utilización de los servicios, el orden o prioridad, en su caso, para su disfrute y las responsabilidades a que dé lugar la utilización abusiva de aquéllos.

2.º Será objeto de regulación especial la administración de las Instituciones a que este artículo se refiere, concretándose las

funciones que corresponden con dicho objeto a la representación legal del personal y las propias de la Jefatura de la Empresa.

#### *Cuestiones complementarias*

Art. 26. Podrán ser objeto de regulación en los Reglamentos Interiores cualesquiera otros aspectos de interés en la Empresa no incluidos entre las materias especificadas en el anterior artículo, siempre que tengan alguna relación o influencia respecto a la doble finalidad de mejorar los rendimientos y las relaciones humanas laborales.

#### *Reformas de los Reglamentos*

Art. 27. Las normas del Reglamento de Régimen Interior podrán ser modificadas por iniciativa de la Jefatura de la Empresa o a instancia de los Vocales del Jurado una vez transcurridos dos años desde la fecha de su aprobación, o antes, siempre que concorra alguna de las circunstancias que siguen:

a) Cambios en el volumen económico de la Empresa o en su estructura, organización o fines.

b) Reforma importante de los sistemas de ordenación técnica o de racionalización del trabajo.

Art. 28. Habrá de reformarse obligatoriamente el Reglamento siempre que se hubiese establecido una nueva regulación de las condiciones de trabajo que afecten a la Empresa, en virtud de disposición legal o de Convenio Colectivo Sindical, salvo que ellas no alteren cuantitativamente o cualitativamente las cláusulas del Reglamento Interior a juicio del Jurado.

#### *Procedimiento*

Art. 29. La Jefatura de la Empresa redactará el anteproyecto completo de normas internas laborales preciso para cumplir lo dispuesto en el Decreto 20/1961 y en esta Orden, sometiendo al conocimiento y deliberación del Jurado la parte que de acuerdo con dichas normas debe este Organismo conocer, lo mismo si se trata de un nuevo Reglamento o de adaptar el existente a las referidas normas. Para ello la Empresa redactará directamente las normas de su competencia exclusiva y asimismo un anteproyecto que pasará a estudio de los Jurados con una antelación mínima de ocho días a la fecha de su primera reunión, en sesión especial para la redacción definitiva del Reglamento. En el acta de la sesión, que se desarrollará en el número de reuniones necesarias, se hará constar el informe emitido por el Jurado sobre el proyecto de la Empresa, aprobado por unanimidad o mayoría, con expresión, en este caso, del número de votos en contra. A la misma se unirán los votos particulares que en uso de su derecho formulen razonadamente por escrito. Cuando el informe disienta total o parcialmente del proyecto inicial de la Empresa se hará constar en acta si se llega o no a una avenencia, y en este caso se redactará el nuevo texto aprobado.

Cuando sean varios los Jurados en la Empresa, informarán con independencia, o reunidos, todos aquellos a cuyos centros de trabajo correspondientes afecte el Reglamento.

Art. 30. Las Empresas que se constituyan en el futuro o aquellas que al aumentar el número de trabajadores adquieran la obligación de redactar un Reglamento de Régimen Interior habrán de presentarlo a la aprobación, dentro del mes siguiente a la fecha en que se cumpla el año, contado a partir del día de su creación o del en que hubiere alcanzado el número mínimo de trabajadores fijos.

Art. 31. Las deliberaciones sobre modificación de los Reglamentos de Régimen Interior y su aprobación, se ajustarán a las mismas disposiciones que rigen para su elaboración, en cuanto fueren de aplicación al caso.

Art. 32. La Jefatura de la Empresa remitirá por cuadruplicado el proyecto de Reglamento o de su reforma, —una vez que se hubiese pronunciado el Jurado— a la Delegación Provincial de Trabajo, si todos los centros radican en la misma provincia, o a la Dirección General de Ordenación del Trabajo, en otro caso, dentro de los diez días siguientes a la fecha en que se hubiese levantado el acta final a que se refiere el artículo tercero, con los requisitos que señala la presente Orden.

Art. 33. 1.º La autoridad laboral competente, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que tuviera entrada en el correspondiente registro el proyecto de Reglamento de Régimen Interior, lo aprobará o denegará mediante resolución razonada. La denegación podrá fundarse en defectos formales o de fondo.

2.º La Delegación de Trabajo recabará informe, en todo caso y antes de resolver, de la Organización Sindical, de la Inspección de Trabajo y de la Delegación Provincial de Industria o Distrito Minero, que habrán de emitirlo en plazo de diez días.

El requerimiento, con envío de todos los antecedentes, se hará simultáneamente a los tres Organismos.

3.º Cuando la resolución haya de ser adoptada por la Dirección General de Ordenación del Trabajo emitirán informe, en el mismo plazo señalado en el apartado anterior, la Organización Sindical, la Inspección de Trabajo y la Dirección General de Industria o de Minas, del Ministerio de Industria.

Art. 34. 1.º Respecto a las cuestiones mencionadas en el artículo cuarto de esta Orden, en el caso de que el Reglamento no fuese aprobado por la Autoridad competente, la Empresa interesada deberá, en el término de quince días, a contar desde la fecha de recepción de los reparos, llevar a efecto las rectificaciones pertinentes en el texto o interponer recurso de alzada contra ellos ante el Director general de Ordenación del Trabajo, si los hubiera señalado el Delegado Provincial, o ante el Ministro, si se hubieran dictado por el Director general.

La resolución del recurso terminará la vía gubernativa sin perjuicio de los recursos contenciosos, administrativos, civiles o laborales que pueda ejercitar en defensa de su derecho la Empresa, algún trabajador o un tercero afectado. Tanto el Director como el Ministro, en su caso, pedirán informe al Ministro de Industria, si la importancia de las cuestiones técnicas a resolver así lo requiriesen, y también en diligencia para mejor proveer podrán aportar cualquier medio de prueba visual en recurso de esta naturaleza. Si para obtener este informe o pruebas fuera preciso alargar el plazo podrá hacerse así, notificándolo a las partes interesadas.

2.º Respecto de las cuestiones a que se contrae el artículo quinto, la Empresa podrá adoptar las mismas decisiones del epígrafe anterior. Los Vocales del Jurado que disintiesen de la resolución aceptada por la Empresa podrán recurrir en la misma forma establecida para la Empresa desde que se les notifique o publique dicha resolución. También podrán, dentro de los plazos, adherirse u oponerse a los recursos de la Empresa. Esta, a su vez, tendrá el mismo derecho en los recursos de los trabajadores.

Art. 35. 1.º El Reglamento de Régimen Interior, una vez aprobado y firme, tendrá la virtualidad legal y eficacia de una norma obligatoria superior a cualquier pacto privado. Los derechos que concede a los trabajadores son irrenunciables y las obligaciones que señala a las partes pueden exigirse de todos los que forman parte de la Empresa.

2.º Las condiciones que se contengan en el Reglamento Interior no podrán ser inferiores a las creadas en favor de los trabajadores por disposiciones legales, Reglamentaciones de Trabajo o Convenios Sindicales aplicables. A su vez los pactos individuales entre Empresas y trabajadores habrán de respetar las cláusulas del respectivo Reglamento Interior, modificándolas tan sólo en beneficio del trabajador, o de ambas partes conjuntamente, y siempre sin perjuicio de los restantes trabajadores.

Art. 36. El Reglamento de Régimen Interior una vez definitivamente aprobado, será dado a conocer a todo el personal de la Empresa, exhibiendo permanentemente un ejemplar del mismo en el lugar de trabajo para su fácil examen por los trabajadores.

Art. 37. 1.º De todo Reglamento Interior quedarán ejemplares sellados en los archivos de la Delegación Provincial o de la Dirección General autorizante.

2.º Un ejemplar será remitido por la Delegación de Trabajo o la Dirección General, en su caso, al Sindicato Provincial o al Nacional, respectivamente, a que se halle afecta la Empresa.

Art. 38. 1.º Las Delegaciones Provinciales de Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 181-h) y 187-j), del Decreto 288/1960, auxiliarán a las Empresas en el cumplimiento de las obligaciones a que se refiere esta Orden.

2.º Asimismo, la Organización Sindical, a través de sus servicios sociales especializados, podrá asesorar a los empresarios y a los Jurados de Empresa para la elaboración de los Reglamentos de Régimen Interior.

3.º Las Inspecciones de Trabajo velarán por el cumplimiento de los preceptos de esta Orden levantando, en caso de infracción de los mismos, la oportuna acta por transgresión de normas sociales.

#### DISPOSICION TRASITORIA

Las Empresas obligadas por las Disposiciones transitorias primera y segunda del Decreto 20/1961, de 12 de enero, a presentar sus Reglamentos Interiores antes del 18 de abril de este año, que no pudieran completar para tal fecha todos los requisitos establecidos en la presente Orden deberán, dentro del plazo antes señalado, someter al Organismo laboral competente relación de trabajos y gestiones realizadas y resultados obtenidos, con justificación del retraso. La autoridad correspondiente podrá, en este caso, estimar cumplida la obligación siempre que se completen debidamente dichos requisitos y, por tanto, se presente completamente elaborado el Reglamento antes de transcurrir los tres meses desde la fecha en que aparezca la Orden en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 6 de febrero de 1961.

SANZ-ORRIO

Ilmo. Sr. Director general de Ordenación del Trabajo.

## MINISTERIO DE COMERCIO

*CORRECCION de erratas de la Orden de 1 de febrero de 1961, que establecía la veda de la sardina en las Regiones Cantábrica y Noroeste.*

Habiéndose padecido error en la inserción de la citada Orden, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 33, de fecha 8 de febrero de 1961, página 1975, se rectifica en el sentido de que en el apartado segundo, quinta línea, donde dice: «arte pueda tener una longitud mayor de doscientas millas», debe decir: «arte pueda tener una longitud mayor de doscientas mallas».

## II. AUTORIDADES Y PERSONAL

### NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS

#### PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

*ORDEN de 27 de junio de 1960 por la que se nombra Vocal del Servicio de Control de Emisiones Radioeléctricas a don José Rubio Segura.*

Por Orden de la Presidencia del Gobierno de 27 de junio de 1960, fué nombrado Vocal representante de la Dirección General de Protección Civil en el Servicio de Control de Emisiones Radioeléctricas, al Coronel de Ingenieros don José Rubio Segura.

Madrid, 27 de junio de 1960.

CARRERO

*ORDEN de 24 de enero de 1961 por la que se dispone el pase a la situación de «En expectativa de servicios civiles» del Teniente Coronel de Artillería del Servicio de Estado Mayor don Juan Talegón García.*

Excmos. Sres.: De conformidad con lo dispuesto en el artículo cuarto de la Ley de 17 de julio de 1958 («Boletín Oficial del Estado» núm. 172), párrafo cuarto del artículo séptimo del Decreto de 22 de julio de 1958 que desarrolla la Ley anterior («Boletín Oficial del Estado» núm. 189) y apartado b) de la Orden de esta Presidencia del Gobierno de 16 de febrero de 1959 («Boletín Oficial del Estado» núm. 46); vista la instancia cursada por el Teniente Coronel de Artillería del Servicio de Estado Mayor don Juan Talegón García, en la actualidad con destino civil en el Ministerio de Justicia, Secretaría de Gobier-