

lo dispuesto en el artículo 26.2 de la Ley General de Educación. A este fin se tendrán en cuenta su formación y su adecuada preparación intelectual, su aplicación y aprovechamiento y las disponibilidades docentes de cada Centro.

Hasta la aprobación de un nuevo Reglamento de disciplina académica, continuará aplicándose el aprobado por Decreto de 8 de septiembre de 1954.

TITULO V

Profesorado

Art. 48. *Adscripción de Profesores pertenecientes a Cuerpos docentes estatales.*—La adscripción a una plaza, vacante en su categoría, de los Profesores pertenecientes a los cuerpos docentes universitarios, se verificará mediante los procedimientos señalados en el artículo 114 y siguientes de la Ley General de Educación y en las normas reglamentarias que las desarrollen. La selección de los Profesores se hará por un Jurado en el que participen Profesores designados por la Universidad conforme a lo que se disponga en las citadas normas reglamentarias.

Art. 49. *Profesores contratados.*—Para la contratación de Profesores no pertenecientes a los Cuerpos estatales previstos en el artículo 108 de la Ley General de Educación, será preceptiva la solicitud mediante informe razonado del Director del Departamento, que deberá ser aprobada por su Junta de Facultad. En la propuesta deberán especificarse las tareas concretas que deberá asumir, horario, su titulación y categoría, en el caso de proponerse a persona determinada su currículum vitae, y la remuneración que deba percibir.

La contratación, que corresponderá al Rector, sólo podrá verificarse si existe consignación económica suficiente, previo acuerdo favorable de la Junta de Gobierno de la Universidad.

Los contratos se estipularán por cursos académicos, serán renovables previo informe favorable de la Facultad, y no podrán conceder remuneración superior a la que corresponda a los Profesores pertenecientes a los cuerpos de idéntica categoría.

Art. 50. *Profesores ayudantes.*—Cada Junta de Facultad establecerá, previa aprobación de la Junta de Gobierno, las condiciones necesarias para obtener el nombramiento de Profesor ayudante, en virtud de lo establecido en el artículo 119 de la Ley General de Educación.

Para proceder a su nombramiento, deberán ser propuestos por el Director del Departamento al que deban quedar adscritos.

Art. 51. *Profesores tutores.*—Cada Facultad, previo acuerdo de su Junta, establecerá el número de Profesores tutores y de tutores-auxiliares que en ella deban nombrarse, para el adecuado cumplimiento de lo establecido en los artículos 87.3 y 127.1 de la Ley General de Educación.

De la misma manera se establecerán sus concretas funciones, así como su retribución. Su nombramiento corresponderá al Decano, a propuesta del Director del Departamento, al que deben quedar adscritos. En esta propuesta se especificarán, con la debida minuciosidad, las tareas, horario, disciplina y curso al que habrá de atender.

TITULO VI

Colegios Mayores

Art. 52. *Comisión de Colegios Mayores.*—A principio de cada curso, se designará una Comisión de Colegios Mayores, que será asesora de los órganos de Gobierno de la Universidad, y que estará integrada por los siguientes miembros:

- 1.º Por los Directores de los Colegios del Distrito.
- 2.º Por un Profesor designado por cada Facultad.
- 3.º Por un alumno representante de cada Colegio del Distrito, elegido por los residentes en cada uno de ellos.
- 4.º Por un representante del Rector, que convocará y presidirá sus reuniones.

Art. 53. *Convenio con los Colegios Mayores.*—La Comisión así designada elaborará el convenio que debe establecerse con los Colegios Mayores al que se refiere el artículo 101.6 de la Ley General de Educación. Tal convenio deberá ser aprobado por la Junta de Gobierno de la Universidad, para los efectos previstos en este artículo.

En dicho convenio se incluirán, entre otras circunstancias que deberá asumir la Universidad y el Colegio, sus órganos rectores, el régimen de selección y permanencia de sus alumnos-residentes y su Reglamento de régimen interior.

TITULO VII

Alumnos

Art. 54. *Representación de los alumnos en los órganos de gobierno.*—Para hacer posible la participación de los alumnos en los órganos de gobierno de su propia Facultad o Escuela, así como en los de la Universidad, deberán designar por el procedimiento democrático que elijan los representantes que se mencionan en el presente Estatuto. Deberán comunicar al Decano y, en su caso, al Rector, el procedimiento seguido y los nombres de los representantes elegidos.

Art. 55. *Asociación de alumnos.*—Los alumnos podrán constituir libremente Asociaciones con fines culturales, profesionales y deportivos. Elaborarán su propio Reglamento, el cual, para que surta efectos académicos, deberá ser aprobado por la Junta de Gobierno.

TITULO VIII

Régimen económico y presupuestario

Art. 56. *Régimen general.*—La Universidad de Valencia regirá y administrará libremente su patrimonio y acordará la inversión de sus recursos conforme a la Ley de Educación, Ley de Entidades Estatales Autónomas y Disposiciones complementarias.

Art. 57. *De la Administración y cuentas de la Universidad.*—La contabilidad de la Universidad se llevará con arreglo a las normas generales aplicables a los Organismos Autónomos en esta materia. El Gerente, desarrollando lo necesario aquellas normas generales, establecerá un sistema que permita la diferenciación de los gastos generales y de los costes directos de enseñanza, investigación y servicios comunitarios; la determinación del coste global de funcionamiento de cada Órgano y el individual de las diversas prestaciones y el tratamiento de los Departamentos, Institutos y Escuelas Universitarias, como Centros de imputación de coste.

El Gerente, para el ejercicio de sus funciones, deberá ser asistido por la Comisión Económica, en la que tendrán que estar adecuadamente representados por los Servicios Centrales de la Universidad, las Facultades y los demás Centros universitarios.

La Comisión Económica, necesariamente, informará los proyectos de presupuesto.

DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS

Primera.—La Junta de Gobierno adoptará las medidas precisas para la implantación gradual de estos Estatutos, cuya duración máxima será de tres años. Para la elaboración de los Estatutos definitivos se abrirá un período de información pública a partir del primer año de la publicación de los provisionales, terminada la cual se elaborará, en la forma prevista por el artículo 88 de la Ley General de Educación, el proyecto de Estatutos definitivos.

Segunda.—Estos Estatutos provisionales podrán ser alterados durante el período de su vigencia a que se refiere la disposición anterior, a instancia de la Junta de Gobierno de la Universidad o del Patronato, y con informe, en todo caso, del Consejo de Rectores.

Tercera.—Los nombramientos hechos de acuerdo con los presentes Estatutos caducarán en el momento de la entrada en vigor de los Estatutos definitivos, salvo que éstos dispusieran otra cosa.

MINISTERIO DE TRABAJO

ORDEN de 26 de mayo de 1971 por la que se aprueba la Ordenanza de Trabajo para el Servicio Nacional de Cereales.

Ilustrísimos señores:

Vista la Ordenanza de Trabajo para el Servicio Nacional de Cereales 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 el Servicio Nacional de Cereales.

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

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

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a VV. II.
Madrid, 28 de mayo de 1971.

DE LA FUENTE

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de Trabajo.

ORDENANZA DE TRABAJO DEL SERVICIO NACIONAL DE CEREALES

TITULO PRIMERO

CAPITULO PRIMERO

AMBITO DE APLICACIÓN

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

Art. 2.º *Ambito funcional*.—Esta Ordenanza será de aplicación en todos los Silos, Almacenes y Centros de Selección del S. N. C.

Art. 3.º *Ambito personal*.—Regulará las relaciones de trabajo entre el S. N. C. y el personal a su servicio, incluido en el apartado D) del artículo 79, de la Ley de Entidades Estatales Autónomas, de 28 de diciembre de 1958, de acuerdo a lo dispuesto en la misma en su artículo 83.

Quedan excluidos los que aun realizando dentro o fuera de las dependencias del S. N. C. trabajos relacionados con la actividad de éste los efectúen por cuenta de empresarios distintos al mismo, así como todas las obras o servicios cuya prestación no tenga el carácter laboral correspondiente con las personas y funciones que en esta Ordenanza se definen.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—La presente Ordenanza entrará en vigor, a todos los efectos, a partir del día uno de enero de 1971.

TITULO II

CAPITULO PRIMERO

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 5.º La organización del trabajo corresponderá a la Dirección General del S. N. C., dentro de las normas y orientaciones contenidas en la presente Ordenanza y demás disposiciones aplicables.

Ningún Organismo del S. N. C. podrá adoptar ningún sistema distributivo del trabajo sin la previa aprobación de la Dirección General, quien velará por la formación profesional y técnica del personal, facilitando los medios conducentes a fin de completar los conocimientos de sus trabajadores.

El S. N. C. garantiza una retribución decorosa y justa, de acuerdo con los principios de justicia social.

CAPITULO II

DEL PERSONAL

Sección primera

Art. 6.º El personal del S. N. C. comprendido en esta Ordenanza se clasificará conforme a las siguientes categorías profesionales:

- a) Maquinista Jefe.
- b) Maquinista de primera.
- c) Maquinista de segunda.
- d) Inspectores Vigilantes de obras.
- e) Maquinista de tercera.
- f) Conductores mecánicos.
- g) Auxiliares de servicios.
- h) Mozos especializados.
- i) Mozos.
- j) Vigilantes.
- k) Repasadores de sacos.

Art. 7.º *Clasificación según la permanencia*.—Atendiendo a la permanencia, el personal obrero del S. N. C. se clasificará en fijo o de plantilla, complementario o eventual, interino y de campaña.

El personal fijo o de plantilla es el que se precisa de modo permanente para la realización de trabajos continuos, estén influenciados o no, por el mayor o menor volumen de cosechas, y guarden relación íntima con la conservación, reparación y entretenimiento de los locales y maquinaria propiedad del Servicio Nacional de Cereales.

Se entenderá como personal complementario o eventual el que trabaje determinadas épocas o días, continuos o discontinuos del año, con el fin de reforzar la plantilla de los trabajadores fijos para atender las necesidades de las grandes cosechas de cereales que se puedan presentar.

Tendrá la condición de interino el que sustituya a un trabajador de plantilla durante su ausencia por causa de enfermedad, servicio militar o excedencia forzosa.

Tendrán la condición de trabajadores de campaña los contratados para la ejecución de trabajos surgidos como consecuencia de grandes cosechas o para campañas de selección de semillas. Tales trabajadores cesarán automáticamente al finalizar la campaña cerealista para la que fueron contratados.

Las necesidades permanentes serán atendidas siempre por el personal fijo de plantilla, interpretándose en todo caso las dudas que se susciten a este respecto en favor de la mayor firmeza.

Art. 8.º El S. N. C. vendrá obligado a formalizar con cada uno de los trabajadores, eventuales e interinos, un contrato de trabajo, cuando la prestación de servicios de cada uno de ellos sea superior a ocho días. En el citado contrato se hará constar las condiciones generales del mismo, la categoría y clasificación profesional, según el trabajo efectivo que se realice, el día en que comenzó la prestación de servicios y, asimismo, expresará si el contrato es por tiempo cierto o para una obra o trabajo determinado o por campaña cerealista o de selección.

Los contratos de trabajadores de campaña se formalizarán en la misma forma prevista en el apartado anterior.

Sección segunda

Art. 9.º Definición de las categorías profesionales establecidas en el artículo 6.º de las presentes Ordenanzas.

a) *Maquinista Jefe*: Es aquél que, con mando directo sobre los Maquinistas de primera, segunda y tercera, y a las órdenes de los Ingenieros y Peritos, le corresponde la organización o dirección de todos los trabajos de índole mecánica a desarrollar en las distintas dependencias del S. N. C.

La Dirección General del S. N. C. establecerá el número de puestos de trabajo con tal categoría y denominación, y su nombramiento corresponderá al Director general del S. N. C., mediante concurso de méritos entre todos los Maquinistas de primera.

b) *Maquinistas de primera*: Los Maquinistas de primera deberán tener amplios conocimientos sobre la instalación, montaje, reparación y conservación de toda la maquinaria y elementos de que constan los Silos y Centros de Selección del S. N. C. Además deberán tener la categoría de Oficial de primera, definida en el artículo 21 de la Ordenanza de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, en los ramos de ajuste, forja, soldadura, montaje de toda clase de maquinaria, devanado de motores, calderería, desecación y demás operaciones propias de esta especialidad.

c) *Maquinistas de segunda*: Son aquéllos que, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecutan los correspondientes a los definidos para los Maquinistas de primera, con la suficiente corrección y eficacia.

d) *Inspectores Vigilantes de obras*: Se integrarán en esta categoría los que actualmente, con la denominación de Inspectores Vigilantes de obras, han venido realizando los desplazamientos necesarios a fin de informar a los técnicos titulados funcionarios del S. N. C. sobre la marcha de las distintas obras de construcción de la Red Nacional de Silos.

La presente categoría laboral se declara a extinguir, y sus vacantes no podrán ser cubiertas en ningún caso.

e) *Maquinistas de tercera*: Son aquéllos que realizan los cometidos propios de los oficios consignados en los apartados b) y c) sin haber alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuarlos con la corrección exigida al Maquinista de segunda.

f) *Conductor mecánico*: Son aquéllos que estando en posesión del carnet de conducir de primera clase, realizan las funciones de conducción de tractores y vehículos de toda clase, cuidando de la buena conservación y limpieza de los mismos y sus pequeñas reparaciones.

g) *Auxiliares de servicios*: Son los trabajadores que en posesión del título de Bachiller elemental que prestan sus servicios auxiliando a los funcionarios públicos Jefes de Silo, Centro o Almacén, en las funciones de índole diversa que han de

realizarse en tales dependencias para la recepción, movimiento y salida de productos.

Ingresarán en esta categoría los trabajadores comprendidos en la disposición transitoria tercera del Reglamento de Régimen Interior.

h) Mozo especializado: Son los operarios mayores de dieciocho años dedicados a trabajos concretos y determinados que sin constituir propiamente un oficio exige, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquéllos. Entre dichos trabajos pueden comprenderse los de realizar engrases de la maquinaria pesaje de mercancía y cualesquiera otras semejantes.

i) Mozo: Es el que realiza las operaciones de manipulación de productos y cualesquiera otros trabajos que no necesitando especialización, exigen predominantemente el esfuerzo muscular, pudiendo encomendárseles también los trabajos de limpieza del establecimiento.

j) Vigilantes: Son los encargados de la guardería permanente de las Dependencias y obras del S. N. C. que lo requiera.

k) Repasadores de sacos: Son los trabajadores dedicados a la reparación por cosido a mano o mecánico del saquerío averiado del Servicio Nacional de Cereales.

Art. 10. *Trabajos de categoría inferior.*—El Servicio Nacional de Cereales podrá encomendar al personal obrero trabajos de categoría inferior cuando las necesidades de aquél los requiera, sin que sea con carácter permanente, pero vendrá obligado, en todo caso, al pago de las retribuciones correspondientes a la categoría laboral que tenga asignada el trabajador afectado.

CAPITULO III

INGRESOS, ASCENSOS, PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Sección primera

Art. 11. *Ingresos.*—Para el ingreso del personal se observarán las disposiciones legales vigentes en materia de colocación.

Art. 12. Las admisiones de personal fijo de plantilla se considerarán provisionales durante un período de prueba de dos meses. Durante el mismo, tanto el trabajador como el S. N. C. podrán desistirse de la prueba o proceder al cese sin necesidad de aviso previo.

Transcurrido el período de prueba establecido en el apartado anterior, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla del S. N. C. En todo caso, el trabajador tendrá derecho al percibo, durante el período de prueba, a la retribución correspondiente a la categoría profesional del trabajo encomendado.

Art. 13. Los ascensos del personal de plantilla se llevarán a efecto con arreglo a las siguientes instrucciones:

a) El Maquinista Jefe será nombrado por el Director general del S. N. C. por concurso de méritos entre todos los trabajadores del S. N. C. que tengan categoría de Maquinista de primera.

b) Los ascensos a las categorías de Maquinistas de primera y segunda se llevarán a efecto previa la demostración de aptitud exigida para cada una de las citadas categorías, demostrada en cuantas pruebas considere oportuno llevar a efecto el tribunal que haya de juzgarlas.

Para el ingreso en la categoría de Maquinista de tercera se exigirá, en todo caso, y como mínimo, el título de Oficial Industrial otorgado por una Escuela Oficial, y la demostración de aptitud en el concurso que habrá de juzgar el tribunal nombrado al efecto.

El tribunal examinador a que se ha hecho mención anteriormente será nombrado por el Director General del Servicio Nacional de Cereales.

c) Para el ingreso o ascenso a la categoría laboral de Auxiliares de Servicios se exigirá necesariamente el título de Bachiller elemental, y su nombramiento se efectuará por la Dirección General del S. N. C.

Para el ascenso a cualquier categoría laboral será condición indispensable que exista vacante en el centro de trabajo en que haya de producirse el ascenso.

Art. 14. *Plantillas.*—Quedan definitivamente aprobadas las plantillas por grupos profesionales, publicadas por el S. N. C. en cumplimiento del Reglamento de Régimen Interior aprobado por Resolución de 12 de marzo de 1968.

DESPIOS Y CESES

Sección segunda

Art. 15. El personal fijo de plantilla sólo podrá ser despedido cuando incurra en alguna de las causas que pueden dar lugar a esta sanción.

Art. 16. El personal complementario o eventual cesará al término de la causa, ocasión, vencimiento del término u obra que motivó su empleo.

Art. 17. El personal interino cesará al tiempo de incorporar-se los trabajadores fijos a los que sustituirán.

Art. 18. El personal de campaña cesará en todo caso al finalizar aquélla para la que fué contratado.

Art. 19. El personal comprendido en el ámbito de esta Ordenanza que se proponga cesar en sus servicios habrá de comunicarlo al Jefe de la Dependencia en que preste sus servicios con quince días de antelación.

CAPITULO IV

RETRIBUCIONES

Sección primera

Art. 20. *Disposiciones generales.*—La remuneración del personal obrero del S. N. C. podrá establecerse sobre las bases de los actuales salarios fijos por jornada u otro sistema que estimule el rendimiento y la eficacia.

Art. 21. El pago de las retribuciones se hará por períodos semanales, quincenales o mensuales, según la costumbre observada en cada lugar.

Art. 22. El personal obrero de este Servicio Nacional de Cereales tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo realizado.

Se establecen a continuación los siguientes sueldos para las categorías profesionales que han quedado definidas en el artículo 9.º de la presente Ordenanza.

	Pesetas diarias
Maquinista Jefe	270
Maquinista de primera	240
Maquinista de segunda	220
Inspectores Vigilantes de obras a extinguir	211
Maquinista de tercera	190
Conductores de vehículos	180
Auxiliares de Servicios	160
Mozo especializado	160
Mozo	150
Vigilante	146
Repasadores de sacos	140

Sección segunda

Art. 23. *Aumentos por antigüedad.*—El personal obrero de plantilla mayor de dieciocho años percibirá aumentos por años de servicios en el S. N. C. en la cuantía del 7 por 100 por cada trienio, calculado sobre los salarios base que se establecen en el artículo anterior. Las situaciones anteriores se regularán por lo dispuesto en el artículo 21 del Reglamento de Régimen Interior, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de marzo de 1968.

El cómputo de tiempo a efectos de antigüedad se contará en todo caso a partir del cumplimiento de la edad de dieciocho años.

Art. 24. Una vez devengados los aumentos por antigüedad, pasarán a formar parte del salario.

Sección tercera

Art. 25. *Pagas extraordinarias.*—El S. N. C. abonará a su personal obrero tres pagas extraordinarias anuales, para conmemorar las festividades de Navidad, 18 de Julio y San Isidro Labrador.

La cuantía de estas pagas extraordinarias será cada una equivalente a una mensualidad del salario base establecido en el artículo 22 más la antigüedad, y serán devengadas por todo el personal obrero sin distinción alguna, y en forma proporcional al tiempo de la prestación de servicio.

Sección cuarta

Art. 26. *Prima de asistencia.*—Con independencia de los conceptos retributivos establecidos en la presente, se concederá una prima por cuantía de 15 pesetas, por día de asistencia efectiva al trabajo.

No se percibirá por el trabajador esta prima de asistencia cuando no concurren los requisitos exigidos por el S. N. C. para que sea acreedor al derecho de la prima de productividad, según se dispone en el siguiente artículo 28.

Art. 27. *Plus de toxicidad.*—El personal obrero de las dependencias en que se manejen productos tóxicos y durante el tiempo en que realmente se utilicen tales productos, tendrá derecho a percibir un plus de 55 pesetas diarias.

Art. 28. *Prima de productividad.*—Con el fin de incrementar la productividad de los centros de trabajo, la Dirección General del S. N. C., con los estudios y asesoramientos que estime pertinentes, podrá establecer unas primas por Tm. de entradas o salidas en la cuantía y con los requisitos que estime aconsejables.

Los trabajadores disconformes con el sistema establecido podrán recurrir ante la Dirección General de Trabajo, la que resolverá según proceda, sin que por esta circunstancia se paralice el método de trabajo.

De dicha prima de productividad se beneficiarán con absoluta igualdad todos los trabajadores del Organismo dependientes de Centros de trabajo en los que se movilicen cereales o cualquier otro producto cuya comercialización tenga encomendada el S. N. C., siempre que su grado de productividad le haga acreedor a tal incentivo.

La prima de productividad a establecer no podrá ser inferior a dos pesetas por Tm. de producto salido de Silo mecanizado, y cuatro pesetas cuando la salida se produzca de Almacén no mecanizado.

Los trabajadores del S. N. C. devengarán productividad tanto cuando las salidas de productos de Almacén se efectúen para servir adjudicaciones como cuando se refieran a la movilización de productos a realizar por el propio Organismo.

El pago de la prima de productividad se llevará a efecto, mensualmente, y se practicará contra certificaciones de movimiento de productos, extendidas a la vista de los partes oficiales del Organismo.

La prima de productividad sólo se devengará por los días de asistencia efectiva al trabajo.

Las normas de control de la productividad que originase el derecho a pago de esta prima se dictarán por la Dirección General del S. N. C. dentro del año 1971. Con carácter transitorio y hasta tanto se publiquen las definitivas por la Dirección General del S. N. C. se dictarán las normas provisionales precisas para el abono de la prima de productividad.

Los Jefes de Silos, Almacén y Centro de Selección, en unión de la Comisión de Trabajadores que se constituya de acuerdo con las instrucciones que dicte la Dirección General del S. N. C., podrán proponer la denegación del reconocimiento del derecho a percibir prima de productividad durante una o más jornadas de trabajo, a aquel o aquellos trabajadores que no ejecuten su cometido con las mencionadas normas de productividad.

CAPITULO V

JORNADA, HORARIO, TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS, DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS Y VACACIONES

Sección primera

Art. 29. *Jornadas.*—Con carácter general, el personal comprendido en esta Ordenanza, realizará una jornada de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales.

Sección segunda

Art. 30. *Horario.*—El horario de los Silos, Centros de Selección y Almacenes se establecerá por la Dirección General, de acuerdo con las características peculiares que concurren en tales Dependencias, en virtud del cumplimiento de los fines encomendados al Servicio, y de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Sección tercera

Art. 31. *Trabajo en horas extraordinarias.*—De conformidad con lo dispuesto en la Ley de Jornada Máxima Legal y, teniendo en cuenta las excepciones en cuanto a los trabajos agrícolas de campaña que al S. N. C. serán de aplicación, se podrá llevar a efecto la realización de horas extraordinarias que se retribuirán de conformidad con lo establecido en el artículo 6.º de la Ley de 9 de septiembre de 1931 y disposiciones concordantes.

La realización de horas extraordinarias será obligatoria para el trabajador, cuando de no efectuarlas se derive grave perjuicio al Servicio.

Sección cuarta

Art. 32. *Trabajos nocturnos.*—Los trabajadores que realicen su jornada de ocho horas durante las horas nocturnas percibirán un plus de nocturnidad en cuantía al 20 por 100 del salario base sin antigüedad por cada jornada laboral de trabajo.

Se considerarán horas nocturnas las comprendidas entre las diez de la noche a las seis de la mañana.

Las horas extraordinarias realizadas en las horas anteriormente definidas como nocturnas, se retribuirán, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de 9 de septiembre de 1931, aplicando el recargo del 45 por 100.

Sección quinta

Art. 33. *Descanso dominical y en días festivos.*—Se observarán las disposiciones contenidas en la Ley de 13 de julio de 1940 y el Reglamento para su aplicación de 25 de enero de 1941, y en cualquiera otra disposición que, en lo sucesivo, se dicte respecto al descanso dominical y días festivos. El día de San Isidro Labrador tendrá la consideración de abonable y no recuperable.

Art. 34. Cuando por necesidades de trabajo urgente no pudiera darse el descanso compensatorio a un domingo o festivo, se abonará dicho día con el 140 por 100 de recargo.

Sección sexta

Art. 35. *Vacaciones.*—El personal disfrutará unas vacaciones anuales de treinta días o parte proporcional que corresponda.

Por las especiales características de los fines encomendados al S. N. C., el disfrute de las vacaciones del trabajador se realizará cuando las necesidades de aquél lo permitan y en igual período que el correspondiente al Jefe de la dependencia en donde esté adscrito, sin perjuicio del derecho reconocido en el artículo 35 de la vigente Ley del Contrato de Trabajo.

CAPITULO VI

ENFERMEDADES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Sección primera

Art. 36. *Incapacidades.*—El personal comprendido en la presente Ordenanza que padezca incapacidad física derivada de enfermedad común o accidente laboral tendrá derecho, con independencia de los beneficios otorgados por la Seguridad Social, a que el S. N. C. le abone durante un año las diferencias entre lo que pudiera percibir como prestación económica de dicho régimen y el sueldo base establecido en esta Ordenanza.

Será requisito necesario para gozar de este beneficio que en el momento del ingreso en el S. N. C. se acredite por parte del trabajador, en certificado médico oficial, encontrarse en condiciones físicas normales para desarrollar el trabajo para que se le contrata.

Sección segunda

Art. 37. *Licencias.*—El S. N. C. concederá licencia, previa solicitud del interesado, con todo el sueldo, en los casos siguientes:

- Matrimonio del trabajador.
- Muerte o entierro del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos; enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos y alumbramiento de la esposa.

Art. 38. La duración de la licencia a que se ha aludido en el artículo anterior será de quince días en caso de matrimonio, y de uno a cinco en los demás casos. El beneficiario vendrá obligado a justificar documentalmente la situación originadora de su derecho. Cuando las circunstancias así lo requieran, los Jefes de las Dependencias del S. N. C. podrán prorrogar por tres días más los plazos concedidos, a excepción de la licencia de matrimonio.

Art. 39. No se podrán descontar del período de vacaciones los permisos extraordinarios concedidos durante el año conforme a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Sección tercera

Art. 40. *Excedencias.*—Se reconocen dos clases de excedencias: Voluntaria y Forzosa, pero ninguna de ellas dará derecho a sueldo mientras el excedente no se incorpore al servicio activo.

Art. 41. Podrán solicitar excedencia voluntaria todos los trabajadores del S. N. C., siempre que lleven, cuando menos, dos años de servicio.

La excedencia voluntaria se concederá por una sola vez y por plazo no inferior a un año, ni superior a tres, y no habrá lugar, en ningún caso, a derecho de prórroga, ni se computará su tiempo a efectos de antigüedad ni de ningún otro.

Al terminar esta situación de excedencia, el personal tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría.

Si antes del plazo máximo concedido no se solicitara la reincorporación al servicio, se producirá la pérdida del derecho al ingreso.

La concesión de excedencia voluntaria quedará condicionada a las necesidades del servicio, libremente apreciada por la Dirección General del S. N. C.

Art. 42. Darán lugar a la situación de excedencia forzosa, cualquiera de las causas siguientes:

a) Nombramiento para cargo político del Movimiento que haya de hacerse por Decreto o por designación del Secretario General, Delegado nacional de Sindicatos o para cargo electivo, siempre que por tal designación no pueda cumplir el interesado sus obligaciones laborales.

b) Incapacidad laboral por enfermedad o accidente una vez transcurridos los plazos de la tramitación conforme a la legislación de la Seguridad Social.

Art. 43. En los casos expresados en el apartado a) del artículo anterior, la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina, y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que se desempeñaba anteriormente y que se le compute el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad.

Los trabajadores que se encuentren en esta situación deberán solicitar el reintegro en el mes siguiente a su cese en el cargo.

Art. 44. Los trabajadores en situación de incapacidad laboral cuya situación se prolongue después de haber transcurrido el período de tiempo previsto en el número 2 del artículo 129 del texto articulado I de la Ley de Seguridad Social, serán considerados en situación de excedencia forzosa.

El tiempo de esta excedencia será de dos años, contados a partir desde el día siguiente a aquel en que fuese baja en el Servicio Nacional de Cereales por haberse extinguido el derecho al subsidio establecido por la Seguridad Social por transcurso de las dieciocho mensualidades y, en su caso, la prórroga por seis meses más.

El tiempo de excedencia será reconocido a quienes lleven un mínimo de dos años al servicio del S. N. C. en el momento de producirse la baja por enfermedad.

El personal excedente por causa de incapacidad laboral estará sometido a la vigilancia médica que el S. N. C. estime oportuna.

Art. 45. En el caso de concurrencia, para el derecho de reincorporación de varios excedentes, la preferencia al reintegro vendrá definida por el número de años de servicio y, en caso de igualdad, el primer excedente.

CAPITULO VII

FALTAS DEL PERSONAL Y SUS SANCIONES

Sección primera

Art. 46. Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores del S. N. C. se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurren, en leves, graves y muy graves.

Serán leves:

1) Las de descuido, errores o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado.

2) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, inferior a treinta minutos, siempre que de este retraso no se derive grave perjuicio, para el trabajo que el S. N. C. le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de grave.

3) 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.

4) Pequeños descuidos en la conservación del material.

5) No comunicar al S. N. C. los cambios de domicilio

6) Faltar al trabajo un día al año, sin previa autorización o causa suficientemente justificada, ca posterioris, y siempre que de esa falta no se derive perjuicio para el S. N. C. o para terceros, en cuyo caso la falta se considerará como grave.

Art. 47. Se calificarán como graves las siguientes:

1) El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.

2) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

3) Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las Dependencias del S. N. C., siempre que no sea en presencia del público.

4) Más de dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas y cometidas en el período de un mes.

5) Faltar dos días al trabajo durante el período de un año sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el S. N. C. o para terceros, se considerarán como faltas muy graves.

6) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia y que puedan afectar a los Seguros Sociales y Plus de Cargas Familiares. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.

7) La simulación de enfermedad o accidente.

8) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del S. N. C. Si esa desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo, o de ella se derivase perjuicio notorio para el S. N. C. se considerará como falta muy grave.

9) La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

10) La falta notoria de consideración al público.

11) Las discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.

12) La embriaguez con escándalo manifiesto fuera de acto de servicio.

13) La reincidencia de las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

Art. 48. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1) Más de seis faltas de asistencia al trabajo no justificadas en el período de seis meses.

2) Fraude, deslealtad, abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el mal trato con los compañeros de trabajo o cualquier persona del S. N. C., o hacer negociaciones de comercio, industria o trabajo por cuenta propia o de persona o Empresa distinta al S. N. C., sin expresa autorización de tal Organismo.

3) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, productos y documentos del S. N. C.

4) El robo, hurto o malversación, cometidos dentro o fuera del S. N. C. o cualquier otro constitutivo de delito.

5) La embriaguez durante el servicio o fuera del mismo, siempre que en este segundo caso fuese habitual.

6) Violar el secreto de la correspondencia o documentos del S. N. C.

7) Revelar a personas físicas o Entidades extrañas al S. N. C. cualquier dato del mismo.

8) Dedicarse a cualquier otra actividad remunerada, sin previa autorización escrita del S. N. C.

9) La falta de consideración y respeto, malos tratos de palabra u obra, a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros o subordinados, y en especial los cometidos contra el público dentro de los locales del S. N. C.

10) La blasfemia.

11) La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador, o sea de tal índole que produzca quejas justificadas de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local de aquél.

12) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

13) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de un año a partir de la primera.

15) Silenciar los actos y conductas culposos o negligentes que constituyan acciones u omisiones sancionadas por las Normas del S. N. C. sin dar cuenta a las superiores jerarquías del Organismo.

Sección segunda

Art. 49. *Sanciones*.—Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

- Disminución de vacaciones retribuidas, siempre que el sancionado pueda disfrutar de los siete días establecidos en el artículo 35 de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
 - Traslado forzoso del servicio a distinta localidad sin derecho a indemnización alguna.
 - Despido con pérdida de todos los derechos en el S. N. C.

Art. 50. Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida puede constituir delito. Asimismo podrá darse cuenta a la autoridad gubernativa si ello procediese.

Art. 51. Se estará, en materia de sanciones, a lo dispuesto en el texto articulado del procedimiento laboral.

Contra las sanciones impuestas por el S. N. C. serán admisibles las acciones y recursos establecidos por la legislación laboral, previo el cumplimiento del trámite previsto en el artículo 145 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

Art. 52. Las faltas laborales leves prescribirán a los dos meses de su conocimiento por el S. N. C., las graves a los seis meses y las muy graves a los dos años.

Sección tercera

Art. 53. *Premios*.—El S. N. C. establecerá un sistema de recompensas especiales para premiar los actos y trabajos de carácter extraordinario realizados en circunstancias singulares y que revelen en su autor un profundo amor profesional.

Dichos premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades en metálico, ampliación de vacaciones, viajes, etc., y llevarán anejos la concesión de puntos o preferencias a los efectos de ascensos de categoría.

La concesión de las anteriores recompensas se hará pública en las tablillas de anuncios de las dependencias del S. N. C. como mención honorífica y todas ellas se harán constar en los respectivos expedientes de los trabajadores.

Art. 54. Con total independencia de las retribuciones y primas establecidas en la presente Ordenanza, el S. N. C. podrá conceder al personal obrero pluses voluntarios de cuantía variable y con la naturaleza jurídica, definidos en el párrafo 7.º del artículo 4 del Decreto de 15 de febrero de 1962.

Los pluses voluntarios sólo podrán ser concedidos previa autorización expresa de la Dirección General del Servicio Nacional de Cereales.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—En el término de un mes, a contar desde la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la presente Ordenanza, el S. N. C. procederá a clasificar al personal afectado por aquélla, conforme a las categorías profesionales

que se establecen, notificando dicha clasificación por escrito a los interesados. En caso de disconformidad el trabajador podrá recurrir, también por escrito y en el término máximo de un mes a partir del recibo de la mencionada clasificación, ante la Dirección General del S. N. C. Denegada por ésta la petición o transcurrido un mes sin que sea notificada resolución alguna podrá recurrir ante la Dirección General de Trabajo.

Segunda.—El personal clasificado conforme a la disposición transitoria tercera del Reglamento de Régimen Interior del personal obrero del Servicio Nacional de Cereales, aprobado por resolución de 12 de marzo de 1968 pasará a integrarse en la categoría de Auxiliar de servicios.

DISPOSICION DEROGATORIA

Queda derogado el Reglamento de Régimen Interior del personal del S. N. C. en cuanto se oponga a lo previsto en la presente Ordenanza.

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se modifica la calificación de la categoría profesional de Oficial de mostrador en Manipulados de Papel del Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para las Industrias de Artes Gráficas y Manipulados de Cartón y Papel de Fumar.

Ilustrísimo señor:

Vista la propuesta formulada por la Comisión Mixta de Interpretación y Arbitraje del Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para las Industrias de Artes Gráficas y Manipulados de Cartón y Papel de Fumar de 27 de septiembre de 1966, de acuerdo con el artículo 17 y disposición transitoria tercera del mismo, respecto a calificación de puestos de trabajo y su modificación,

Esta Dirección General, a virtud de las facultades que le están conferidas por el Reglamento de 22 de julio de 1958 para la aplicación de la Ley de 24 de abril del propio año, ha acordado:

1.º La modificación de la calificación de la siguiente categoría profesional, que a la vista de los estudios técnicos correspondientes, quedará como se indica:

	Oficiales		
	1.º	2.º	3.º
Oficial de mostrador en Manipulados de Papel	1,70	1,55	1,34

2.º La modificación de la calificación que se consigna surtirá efectos el día primero del mes siguiente a la publicación de esta Resolución en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Madrid, 18 de mayo de 1971.—El Director general, Vicente Toro Ortí.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.