

el estudio de las propuestas conducentes a la liquidación del suprimido Comité Sindical del Cacao, procede declarar la extinción de la misma.

Lo que comunico a VV. II. a los oportunos efectos.
Dios guarde a VV. II.
Madrid, 29 de diciembre de 1973.

GAMAZO

Ilmos. Sres. Subsecretario de Comercio, Directores generales de Servicios y Promoción de Sahara de esta Presidencia del Gobierno, Presidente de la Comisión Liquidadora de Organismos.

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

ORDEN de 28 de diciembre de 1973 sobre régimen de enseñanza libre de los estudios de Informática.

Ilustrísimos señores:

Por Decreto 554/1969, de 29 de marzo, y Orden ministerial de 9 de agosto de 1971, se crearon, respectivamente, el Instituto de Informática de Madrid y el Centro de Informática de San Sebastián.

Existiendo una fuerte demanda que no pueden atender estos dos únicos centros y hasta tanto que, encuadradas las enseñanzas de Informática en el esquema educativo definido por la Ley General de Educación, se proceda a la creación de nuevos centros estatales, parece oportuno que con carácter excepcional se autorice a dichos centros a establecer el régimen de enseñanza libre. Se posibilitará de esta forma la realización de los estudios de todos aquellos que no han obtenido plaza en los centros de Madrid y San Sebastián, a pesar de haber alcanzado en el examen de ingreso puntuación superior a la mínima y de quienes por razón de trabajo, residencia u otra circunstancia no pueden cumplir las obligaciones académicas que lleva consigo la condición de alumno oficial, todo ello sin perjuicio de que se adopten las debidas garantías en orden a la formación de estos alumnos libres.

En su virtud, este Ministerio tiene a bien disponer:

Primero.—Se autoriza al Instituto de Informática y al Centro de Informática de San Sebastián para impartir sus enseñanzas en régimen de enseñanza libre. Esta autorización será objeto de revisión al principio de cada curso académico para los alumnos de nuevo ingreso.

Segundo.—Para realizar estos estudios será necesario reunir los mismos requisitos que para los estudios en régimen de enseñanza oficial y superar las pruebas de ingreso establecidas por las Ordenes ministeriales de 29 de julio de 1971 para los estudios de Programador de aplicaciones y de 15 de noviembre de 1971 para los de Analista de aplicaciones.

Tercero.—El Instituto de Informática de Madrid y el Centro de Informática de San Sebastián establecerán un régimen de tutoría a cargo de sus profesores, que facilitará a los alumnos libres información y asesoramiento para la mejor realización de sus estudios. Igualmente podrán organizarse seminarios y clases prácticas, de participación voluntaria, para el alumno.

Cuarto.—Las pruebas a celebrar al término del curso de cada una de las asignaturas integrantes de las diferentes enseñanzas de Informática serán teóricas y prácticas, se acomodarán a los correspondientes planes de estudio e incluirán un trabajo de fin de curso.

Quinto.—Los Tribunales de calificación de las citadas pruebas estarán constituidos por el Director del centro o profesor en quien delegue y seis profesores designados por el mismo.

Sexto.—Las asignaturas de cada uno de los estudios de las enseñanzas de Informática deberán superarse en un máximo de cinco convocatorias, incluida la extraordinaria.

Séptimo.—Se autoriza a la Secretaría General Técnica para dictar las normas de aplicación de esta Orden ministerial.

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

Dios guarde a VV. II. muchos años.
Madrid, 28 de diciembre de 1973.

HODRIGUEZ MARTINEZ

Ilmos. Sres. Subsecretario y Secretario general Técnico del Ministerio de Educación y Ciencia.

MINISTERIO DE TRABAJO

ORDEN de 22 de diciembre de 1973 por la que se aprueba la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Contratas de Centros, Centrales y Locutorios Telefónicos.

Ilustrísimos señores:

Vista la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Contratas de Centros, Centrales y Locutorios Telefónicos, elaborada a instancia de la Organización Sindical, con los asesoramientos reglamentarios,

Este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de Trabajo y en uso de las facultades conferidas en la Ley de 16 de octubre de 1942, ha tenido a bien disponer:

1.º Aprobar, con efectos desde el siguiente día al de la publicación de esta Orden, la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Contratas de Centros, Centrales y Locutorios Telefónicos.

2.º Autorizar a la Dirección General de Trabajo para dictar cuantas disposiciones exija la aplicación e interpretación de la mencionada Ordenanza de Trabajo.

3.º Disponer la inserción de dicha Ordenanza en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a VV. II. muchos años.
Madrid, 22 de diciembre de 1973.

DE LA FUENTE

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de Trabajo.

ORDENANZA DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS DE CONTRATAS DE CENTROS, CENTRALES Y LOCUTORIOS TELEFONICOS

CAPITULO PRIMERO

Extensión

Artículo 1. La presente Ordenanza establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo entre los contratistas de centros, centrales, locutorios o servicios telefónicos analógicos y los trabajadores dependientes de dichos contratistas.

Art. 2. Estarán sometidos a esta Ordenanza:

A) Como Empresa, los contratistas de centros, centrales, locutorios o servicios telefónicos analógicos.

Cuando se extinguiera la contrata, y hasta que la Compañía Telefónica designara nuevo contratista, la propia Compañía se subrogará en las obligaciones y derechos laborales que, con respecto a los trabajadores a su servicio, correspondieran al contratista cesante.

El nuevo contratista designado, al hacerse cargo, en virtud de la contrata, del centro, central, locutorio o servicio telefónico analógico, se subrogará igualmente en las obligaciones y derechos laborales que con respecto al personal de dichos centros tuviera el anterior contratista y temporalmente la Compañía Telefónica.

B) Como trabajadores, los que con tal carácter presten sus servicios en los centros, centrales, locutorios o servicios telefónicos analógicos, bajo la dependencia de un contratista.

Art. 3. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de esta Ordenanza el cónyuge y las personas de la familia del contratista, a que se refiere el apartado a) del artículo 2 de la Ley de Contratos de Trabajo, siempre que dicho parentesco lo sea hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad y concurra la doble circunstancia de convivencia en el mismo hogar, bajo la dependencia económica del contratista.

Art. 4. La presente Ordenanza será de aplicación en todo el territorio nacional.

Art. 5. La presente Ordenanza entrará en vigor en la fecha que establezca la Orden aprobatoria de la misma.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 6. Corresponde al contratista, como empresario, la facultad de organizar el trabajo, siempre con sujeción a las normas técnicas de la Compañía, en su calidad de concesionaria exclusiva del servicio público y telefónico, y en la medida y alcance en que ese condicionamiento lo exija.

Dentro de esas directrices, el contratista ejercerá libre y racionalmente sus atribuciones como empresario en orden, entre las diversas facultades comprendidas en su círculo de organización y dirección, al fomento del servicio, su extensión, su prestación puntual y correcta, el establecimiento de turnos y la distribución del trabajo entre su personal, sin perjuicio de su participación directa y ejemplar, a fin de lograr una progresiva capacitación de los trabajadores, muy singularmente de los Aprendices.

CAPITULO III

Clasificación del personal

SECCIÓN 1.ª—CLASIFICACIÓN FUNCIONAL Y DETERMINACIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

Art. 7. El personal comprendido en la presente Ordenanza se clasificará, en atención a la función que desarrolle, en: Telefonista operador, Telefonista ayudante y Aprendiz.

Art. 8. Comprende la categoría de Telefonista operador a aquellos trabajadores que, sin precisar los conocimientos y aptitudes exigibles para la correcta operación de tráfico telefónico en los cuadros de una gran central, poseen, sin embargo, los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para efectuar la operación de un centro, central o locutorio atendidos mediante contratos, estableciendo toda clase de comunicaciones telefónicas, instruyendo a los Telefonistas ayudantes y a los Aprendices y realizando pequeños trabajos administrativos relacionados con la operación, estando además obligados a efectuar las gestiones de cobro, reparto de avisos de conferencias y demás similares que pueda encomendarles el contratista empresario.

Art. 9. La categoría de Telefonista ayudante corresponde a los trabajadores mayores de dieciocho años que, con los mismos conocimientos teóricos que los Telefonistas operadores y participando en iguales cometidos funcionales, lleven menos de dos años de servicios efectivos como tales Telefonistas ayudantes.

Art. 10. Serán Aprendices los operarios mayores de catorce años y menores de dieciocho que prestan su trabajo a la par que aprenden el oficio de Telefonista mediante la enseñanza teórica y práctica que reciben del empresario y del personal de Telefonistas operadores y ayudantes.

Art. 11. Los contratos de aprendizaje y las relaciones de trabajo y capacitación del mismo derivadas se regirán por las disposiciones del título III del libro segundo de la Ley de Contrato de Trabajo.

SECCIÓN 2.ª—CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL POR RAZÓN DE LA PERMANENCIA AL SERVICIO DE LA EMPRESA

Art. 12. Por razón de la permanencia al servicio de la Empresa, los trabajadores se clasifican en fijos, interinos y eventuales.

Art. 13. Es personal fijo el que se precisa de un modo permanente en las actividades normales de la Empresa para una eficiente prestación del servicio, según los cómputos de tráfico y demás datos técnicos calculados por la Compañía Telefónica. Los trabajadores que ingresaren al servicio de una Empresa sin pactar modalidad especial en cuanto a la duración de su contrato, serán considerados fijos. Tendrán la misma conceptualización los trabajadores que realicen actividades de carácter normal y permanente en el centro en que presten sus servicios, salvo que ostenten la condición de interinos.

Art. 14. Tendrán la consideración de interinos los trabajadores que el empresario expresamente contrate para sustituir a los fijos en sus ausencias motivadas por enfermedad, permiso, vacaciones u otras causas que dejen subsistente el vínculo laboral del ausente.

Los trabajadores interinos cesarán sin derecho a indemnización al reincorporarse el titular.

Art. 15. Eventual es todo trabajador contratado por el empresario para cubrir situaciones extraordinarias y esporádicas, tales como temporada turística, fiestas locales importantes, concentración de visitantes en la localidad, período de verano, etc. El contrato de carácter eventual no podrá tener una duración superior a cuatro meses y será siempre imprevisible. Transcurridos dichos cuatro meses, si el trabajador continuase prestando servicios pasará a ser fijo.

Art. 16. El contrato de trabajo se formalizará siempre por escrito, sea cual fuere el carácter fijo, interino o eventual.

CAPITULO IV

Ingresos, ascensos, plantillas, ceses y despidos

SECCIÓN 1.ª—INGRESOS

Art. 17. El ingreso tendrá lugar por la categoría de Aprendiz para los trabajadores que no hayan cumplido dieciocho años y por la de Telefonista ayudante para quienes hayan cumplido dicha edad.

Art. 18. Los Aprendices serán elegidos libremente por el empresario, quien podrá someterlos a las pruebas de madurez intelectual adecuadas al puesto. En todo caso, deberá el aspirante haber pasado la edad escolar obligatoria, así como acreditar moralidad y excelente conducta y formación de carácter que asegure el cumplimiento de los deberes—entre ellos el de secreto de las comunicaciones— inherentes a la naturaleza de la actividad desarrollada por la Empresa.

Art. 19. El acceso a la categoría de Telefonista ayudante tendrá lugar mediante superación de un examen para los trabajadores que ingresen directamente en la Empresa con la mencionada calificación profesional, los cuales habrán de contar con dieciocho años de edad, como mínimo.

Art. 20. En cualquier supuesto, para ingresar al servicio de una Empresa de las afectadas por estas Ordenanzas habrá de poseer el aspirante la nacionalidad española; acreditar la aptitud intelectual necesaria, con indispensable posesión del certificado de estudios primarios; probar su buena conducta con certificación de la Alcaldía o de la Jefatura competente de la Guardia Civil, y poseer buena salud y condiciones físicas adecuadas al trabajo que ha de desempeñar, certificadas por facultativo Médico en ejercicio. En cuanto al cumplimiento del Servicio Social por los aspirantes femeninos, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales atinentes.

Art. 21. Las pruebas de examen para el acceso directo a la categoría de Telefonista ayudante consistirán en ejercicios de lectura y escritura y problemas u operaciones matemáticas elementales; también, en demostraciones de aptitudes físicas para el normal desempeño de la función de Telefonista.

Art. 22. El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba. Su duración no podrá exceder de dos meses para los Aprendices y de tres para los Telefonistas y Ayudantes. Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta por escrito.

Durante tal período, tanto el empresario como el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

SECCIÓN 2.ª—ASCENSOS

Art. 23. Los Aprendices pasarán a Telefonista ayudante si en la fecha en que cumplan dieciocho años contaran con dos de servicios efectivos de aprendizaje; si no los tuvieran, continuarán como Aprendices hasta alcanzar los dos años de servicios, en cuyo momento les será de aplicación lo anteriormente establecido.

Art. 24. Los Telefonistas ayudantes ascenderán a la categoría de Telefonista operador al acreditar dos años de servicios efectivos en su categoría.

SECCIÓN 3.ª—PLANTILLAS

Art. 25. Al menos, el 25 por 100 del número total de trabajadores fijos de cada Empresa, incluyendo Aprendices, deberá estar clasificado como Telefonista operador. Excepcionalmente, y para cubrir ese porcentaje, podrán promoverse a esa categoría, por riguroso orden de antigüedad, a los Telefonistas ayudantes pese a no llevar dos años con esta última calificación profesional.

Art. 26. La plantilla total del personal fijo de cada Empresa será la fijada en el documento de contrata o en sus modificaciones posteriores. Del número total de puestos de plantilla sólo podrá dedicarse a aprendizaje un 20 por 100 de los mismos.

SECCIÓN 4.ª—CESES Y DESPIDOS

Art. 27. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de preaviso de quince días.

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.

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.

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.

Art. 28. El despido como sanción se regulará conforme a lo establecido en el capítulo IX de esta Ordenanza.

Art. 29. El personal interino cesará en la Empresa cuando cese la causa de su contratación, sin más requisito que la notificación escrita, la cual deberá hacerles el empresario con ocho días de antelación.

Art. 30. El personal eventual cesará a la terminación de su contrato sin más requisito que la notificación escrita en iguales términos que los del artículo anterior.

Art. 31. Cesarán los aprendices por cualquiera de las causas establecidas en el contrato de aprendizaje o en la Ley de Contrato de Trabajo y demás disposiciones aplicables.

CAPITULO V

Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias, descanso semanal y vacaciones

SECCIÓN 1.ª—JORNADA Y TURNOS

Art. 32. La jornada normal de trabajo será de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.

Art. 33. El empresario distribuirá racionalmente la jornada de trabajo en los turnos que aseguren el óptimo funcionamiento de los servicios encomendados en la contrata. A tal fin, y cubriendo los requisitos y prevenciones legales y reglamentarios establecidos al efecto, asignará a cada trabajador el horario de trabajo más conveniente, procurando, sin embargo, y siempre con absoluta subordinación a las necesidades del servicio por él apreciadas, que los turnos sean rotativos, distribuyéndolos equitativamente entre los trabajadores.

SECCIÓN 2.ª—HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 34. Se considerarán horas extraordinarias las trabajadas rebasando las ocho horas diarias de jornada. Los empresarios restringirán al máximo el trabajo en horas extraordinarias, que únicamente tendrá lugar en situaciones excepcionales y por circunstancias no previsibles normalmente, y siempre previo el permiso correspondiente de la autoridad laboral.

Art. 35. Las horas extraordinarias serán abonadas en la forma y con los recargos fijados en la normativa común que regula aquéllas.

Art. 36. Queda prohibido el trabajo en horas extraordinarias a los trabajadores menores de dieciséis años.

SECCIÓN 3.ª—DESCANSO SEMANAL

Art. 37. De conformidad con la vigente Ley de Descanso Dominical quedarán exceptuados del mismo los trabajos regulados en estas Ordenanzas; pero el personal que haya trabajado en domingo disfrutará de un descanso semanal compensatorio dentro de los siete días siguientes al domingo en que trabajó.

Art. 38. Si por alguna circunstancia excepcional algún trabajador no disfrutara de descanso un domingo ni en el día compensatorio, recibirá el salario correspondiente a dicho día incrementado en un 140 por 100.

Art. 39. Las fiestas declaradas no recuperables se registrarán por las mismas disposiciones establecidas en esta sección.

Art. 40. En todo caso queda prohibido el trabajo en domingo o festivo no recuperable a los menores de dieciséis años.

SECCIÓN 4.ª—VACACIONES

Art. 41. El personal fijo tendrá derecho a vacaciones anuales retribuidas de quince días laborables ininterrumpidas. El personal ingresado después del día 1 de enero de cada año disfrutará ese año sólo la parte proporcional que le corresponda.

CAPITULO VI

Licencias y excedencias

SECCIÓN 1.ª—LICENCIAS

Art. 42. El personal tendrá derecho a licencia con sueldo en los casos siguientes:

- a) Matrimonio.
- b) Fallecimiento del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos.
- c) Enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos.
- d) Alumbramiento de esposa.
- e) Cumplimiento de un deber público de carácter inexcusable.
- f) Licencias legales o reglamentariamente establecidas a favor de trabajadores con cargo sindical representativo.
- g) Exámenes, de acuerdo con la Orden de 18 de marzo de 1945.

La duración de estas licencias será de diez días en el caso a), pudiendo disfrutarse el empleado sin solución de continuidad con las vacaciones; de tres a cinco días, a discreción del empresario en el caso b); de uno a dos días, en los casos c) y d), pudiendo aplicarse hasta cinco en el supuesto de extraordinaria gravedad, debidamente justificada; tiempo indispensable para el caso e), por el tiempo establecido en las disposiciones que regulan esta materia para el caso f) y por el tiempo mínimo necesario en el caso g); observándose al respecto la regulación que establece la Orden ministerial antes citada.

SECCIÓN 2.ª—PERMISOS

Art. 43. El personal que lleve en la Empresa más de cinco años podrá obtener permiso sin sueldo una vez al año, con duración no superior a quince días, siempre que las necesidades del servicio, a juicio del empresario, lo permitan y a causa de circunstancias importantes debidamente justificadas.

SECCIÓN 3.ª—EXCEDENCIAS Y MATRIMONIO DEL PERSONAL FEMENINO

Art. 44. El personal fijo, excluidos los Aprendices, podrá pasar a la situación de excedencia, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se incorpore al servicio activo. La excedencia será voluntaria o forzosa.

Art. 45. La excedencia voluntaria únicamente se concederá por una sola vez, siempre que el solicitante cuente con antigüedad en la Empresa superior a los cinco años, justifique su procedencia por motivos importantes y las necesidades del servicio, a juicio del empresario, permitan la concesión. Su duración no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

Art. 46. La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

- a) Nombramiento para cargos públicos de carácter político en el Estado, provincia o municipio que imposibiliten la asistencia al trabajo.
- b) Ejercicio de cargos en el Sindicato, en los Organismos de la Seguridad Social o políticos del Movimiento que asimismo imposibiliten la asistencia al trabajo.
- c) Matrimonio del personal femenino.

En los dos primeros supuestos, la excedencia se prolongará por el tiempo que dura el cargo que la originó. Si pasado un mes desde el cese en el cargo no se hubiera reincorporado el excedente al trabajo perderá el derecho al reintegro, estimándose renuncia voluntaria al puesto.

En el caso de matrimonio del personal femenino, se estará a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Art. 47. La trabajadora que contraiga matrimonio podrá optar por una de estas situaciones:

- a) Continuar trabajando al servicio de la Empresa.
- b) Quedar en situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a tres.

c) Resolver su contrato de trabajo, percibiendo en concepto de indemnización una mensualidad de la base tarifada de cotización a la Seguridad Social aplicable a su categoría profesional por cada año de servicio, incluidos los períodos de interinidad o de trabajo provisional, con el límite máximo de seis mensualidades.

CAPITULO VII

Retribuciones

SECCIÓN 1.ª—DISPOSICIONES GENERALES

Art. 48. La retribución de los empleados de los centros, centrales y locutorios telefónicos contratados consistirá fundamentalmente en salario base y premios de antigüedad.

SECCIÓN 2.ª—SALARIO BASE

Art. 49. El salario base que se percibirá por meses venidos, junto con los premios de antigüedad cuando procedan, será de la cuantía señalada en el anexo número 1 de esta Ordenanza.

SECCIÓN 3.ª—COMPLEMENTOS SALARIALES

Art. 50. Los Telefonistas operadores disfrutarán de tres bienios; y, tras agotar dichos bienios, de cuatro quinquenios. La cuantía de unos y otros será la que figura en el anexo número 2 de esta Ordenanza. El curso del bienio inicial empezará el día en que el trabajador obtenga el nombramiento de Telefonista operador. El cambio de contratista en la Empresa o el paso sin solución de continuidad al servicio de otra Empresa de las afectadas por estas Ordenanzas no interrumpirá el curso del tiempo para la perfección y devengo del premio de antigüedad.

Art. 51. Los premios de antigüedad se computarán para el cálculo de las gratificaciones extraordinarias.

SECCIÓN 4.ª—COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR A UN MES

Art. 52. El personal fijo regido por la presente Ordenanza percibirá una gratificación por Navidad en cuantía del importe de quince días de su salario base más el premio de antigüedad que a la sazón disfrutara y otras de igual cuantía por la fiesta del 18 de Julio.

La gratificación de Navidad se percibirá íntegra si el 23 de diciembre, fecha de su abono, lleva el trabajador un año ininterrumpido de servicio en la Empresa; de llevar período inferior, percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

Respecto a la gratificación de 18 de Julio, abonable el 17 de igual mes, se observará, en su caso, igual proporcionalidad.

CAPITULO VIII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 53. Los empresarios y los trabajadores cumplirán estrictamente cuantas obligaciones, respectivamente, les afecten de las que establece la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1971.

CAPITULO IX

Premios, faltas y sanciones

SECCIÓN 1.ª—PREMIOS

Art. 54. Con el fin de recompensar la conducta y actuación sobresaliente del personal, estimulándole para que se supere en el cumplimiento de sus deberes, las Empresas comprendidas en esta Ordenanza otorgarán premios por los siguientes motivos:

- Actos heroicos.
- Actos meritorios.
- Afán de superación profesional.

Se considerarán actos heroicos los que, con grave riesgo de su vida o integridad personal, realice un trabajador para conseguir que no se interrumpa o que se restablezca el servicio interrumpido por incendio, explosión, nevada, inundación o contingencia análoga.

Se estimarán meritorios aquellos actos cuya realización no exija grave exposición de la vida o de la integridad corporal del trabajador, pero sí un comportamiento superior en entrega y abnegación al exigido por los deberes normales en el trabajo, para evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

Por afán de superación profesional se entenderá el externamente proyectado en no decaído esfuerzo por lograr la mayor perfección posible en el trabajo y en el trato con los usuarios del servicio y con las autoridades.

Art. 55. Se establecen los siguientes premios:

- 1.º Premios en efectivo: Desde 1.000 a 10.000 pesetas, según los casos.
- 2.º Aumento de los días de vacaciones anuales retribuidas, sin merma de la remuneración.
- 3.º Carta de felicitación.

Art. 56. La concesión de los premios correspondientes la efectuará el empresario, el cual, para decidir, oirá previamente a los trabajadores o terceros que puedan informar sobre los hechos acaecidos y la conducta del trabajador, cuando esa audiencia sea, a su juicio, necesaria o conveniente para llegar a una decisión justa.

A la concesión de los premios se le dará la debida publicidad, para satisfacción del interesado y estímulo del resto del personal.

SECCIÓN 2.ª—FALTAS

Art. 57. Se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto o inobservancia de los deberes que, en el ámbito de su contrato de trabajo o en relación con el mismo, sea imputable al trabajador.

Art. 58. Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las Empresas a quienes afectan estas Ordenanzas se clasificarán, atendiendo a su importancia y a la intencionalidad del agente, en leves, graves y muy graves.

Art. 59. Se considerarán faltas leves:

- 1.º Las de puntualidad injustificada en la entrada al trabajo, por un tiempo inferior a quince minutos, siempre que, dentro del mismo mes, se produzcan dos de dichos retrasos.
- 2.º La ausencia del lugar de trabajo no superior a un cuarto de hora sin permiso del empresario.
- 3.º Las deficiencias o descuidos negligentes en el trabajo, sin trascendencia apreciable.
- 4.º La falta de aseo y compostura personal.
- 5.º La tibieza en la atención y diligencia debidas al público.
- 6.º Pequeños descuidos en la conservación del material e instalaciones o en su limpieza.
- 7.º Discutir altrada o violentamente con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia del público.

Art. 60. Tendrán la consideración de faltas graves:

- 1.º La reincidencia o reiteración en falta leve durante el período de un año.
- 2.º Mas de dos faltas de puntualidad injustificadas inferiores, cada una, a quince minutos, durante el período de treinta días, o una sola superior a quince minutos.
- 3.º La ausencia individual del trabajador de su lugar de trabajo, superior a un cuarto de hora e inferior a una hora, sin permiso del empresario y sin propósito de producir una anomalía laboral colectiva.
- 4.º Las deficiencias intencionadas en el trabajo, siempre que no sean importantes o trascendentales.
- 5.º La falta de respeto, cortesía y atención con el público, autoridades, empresario y compañeros de trabajo, siempre que, por su entidad, no merezcan la calificación de muy grave.
- 6.º La inobservancia, por negligencia, del secreto en las comunicaciones.
- 7.º El uso, por una sola vez en un mes, de estaciones o aparatos para fines ajenos al servicio.
- 8.º El deterioro en el material o instalaciones causados dolosamente, siempre que no sea importante ni perturbe el servicio.
- 9.º La admisión, sin autorización del empresario, de personas ajenas al servicio en las salas de aparatos y dependencias de la Empresa no abiertas al público.
- 10.º La simulación de enfermedad o accidente para no acudir al trabajo.
- 11.º La desobediencia intrascendente al empresario.
- 12.º Aconsejar o incitar a sus compañeros a que no cumplan sus deberes laborales, siempre que no consiga su propósito el incitador.

Art. 61. Se calificarán como faltas muy graves:

- 1.º Las enumeradas en el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo como causas justas de despido, aunque, por las cir-

circunstancias concurrentes, no den lugar a dicha sanción, sino a otra inferior.

2.º La reincidencia o reiteración en falta grave durante el periodo de dos años.

3.º El quebrantamiento intencional del secreto de las comunicaciones referido al centro, central o locutorio en que el trabajador preste sus servicios.

4.º La ausencia individual del trabajo superior a una hora.

5.º El uso por más de una vez en un mes de estaciones o aparatos en la Empresa para fines ajenos al servicio.

6.º La ocultación de conferencias o de otros servicios utilizados por los usuarios.

7.º Incitar o provocar el incumplimiento, aunque sea meramente pasivo, de los deberes laborales de los trabajadores de la Empresa, siempre que, parcial o totalmente, consiga su propósito el instigador.

8.º Participar en piques u otras anomalías laborales colectivas, sea cual fuere la duración de las mismas.

9.º La comisión de actos en la Empresa que puedan menoscabar la disciplina en el trabajo, y la conducta patentemente inmoral en la propia Empresa o fuera de ella.

10. La condena en virtud de sentencia firme dictada por los Tribunales competentes en concepto de autor, cómplice o encubridor de un delito, público o privado, que haga desmerecer al trabajador en el concepto público o sea incompatible con la prestación del servicio.

SECCIÓN 3.ª—SANCIONES

Art. 62. Las sanciones que la Empresa puede aplicar, según la gravedad de la falta cometida y teniendo en cuenta las circunstancias subjetivas y objetivas concurrentes, serán las que siguen:

A) Por falta leve:

- a) Amonestación verbal privada.
- b) Multa de un día de haber.

B) Por falta grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

b) Multa de un cuarto a dos cuartos de la retribución mensual.

c) Postergación para el ascenso de seis meses a un año.

C) Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

b) Multa de dieciséis días a un mes de la retribución mensual.

c) Pérdida de la mitad del premio de antigüedad que viniera disfrutando con duración de uno a seis meses.

d) Postergación para el ascenso durante un periodo de un año y un día a dos años.

e) Despido.

Art. 63. El importe de las sanciones económicas firmes será ingresado por el empresario al Fondo de Garantía de la Seguridad Social.

Art. 64. Cuando los hechos sancionados puedan constituir falta o delito perseguibles de oficio, el empresario deberá cumplir la obligación general de formular la correspondiente denuncia ante la autoridad competente.

Art. 65. La sanción laboral impuesta, cuando los hechos hayan causado daños o perjuicios patrimoniales no impedirá el ejercicio de las acciones de resarcimiento pertinentes por el propio empresario o tercer perjudicado.

Art. 66. Las faltas leves prescribirán a los tres meses a contar desde la fecha en que fueron cometidas o desde que el empresario haya tenido o podido tener conocimiento de las mismas; las graves a los seis meses, y al año las muy graves.

Art. 67. Para la imposición de sanciones se atenderá escrupulosamente el empresario a lo que sobre el particular dispone el vigente Texto Refundido de Procedimiento Laboral.

Cuando el autor de la falta ostente cargo electivo de carácter sindical o lo haya ostentado durante los dos años anteriores al día de la comisión de la falta el empresario observará con especial diligencia los preceptos contenidos al respecto en el texto citado y en el Decreto que regula las garantías de que en esta materia gozan los expresados titulares de cargos.

DISPOSICION TRANSITORIA

Dentro del plazo de tres meses a contar de la publicación de esta Ordenanza en el «Boletín Oficial del Estado», los empresarios a quienes afecta clasificarán al personal empleado según las categorías que en ella se prevén, ajustando sus remuneraciones a las que figuran en los anexos de esta Ordenanza.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—En cualquier caso se respetarán las condiciones más beneficiosas que las establecidas en esta Ordenanza que vengán disfrutando los trabajadores, apreciadas en su conjunto y cómputo anual. No se computarán a este efecto las vacaciones de mayor duración reconocidas en esta Ordenanza.

Segunda.—Quedan derogados en cuanto se opongan a la presente Ordenanza cuantas disposiciones de igual o inferior rango normativo se venían aplicando en las relaciones de trabajo que aquí se regulan.

ANEXO NUMERO 1

SUELDOS BASE

Categorías	Mensual
Telefonista	6.417
Telefonista Ayudante	6.250
Aprendiz de 16 ó 17 años	3.933
Aprendiz de 14 ó 15 años	2.484

ANEXO NUMERO 2

PREMIOS DE ANTIGÜEDAD

	Mensual
Importe del bienio	400
Importe del quinquenio	800

II. Autoridades y personal

NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

ORDEN de 20 de diciembre de 1973 por la que causa o causará baja en la Agrupación Temporal Militar para Servicios Civiles el personal que se indica.

Excmos. Sres.: Causan baja en la Agrupación Temporal Militar para Servicios Civiles por los motivos y en las fechas que se indican lo la causarán en las que también se especifican)

el Jefe, Oficiales y Suboficiales que a continuación se relacionan, con expresión del empleo, Arma, nombre y situación, motivo y fecha de la baja

Colocados

Capitán de Complemento de Artillería don Fernando Otero Orantes Instituto Nacional de Colonización, Madrid. Retirado: Le corresponderá el 4 de enero de 1974.

Capitán de Complemento de Artillería don José Luis Robles González, Empresa P. Delgado Angulo, Sevilla. Retirado: Le corresponderá el 12 de febrero de 1974.