

I. Disposiciones generales

MINISTERIO DE TRABAJO

4762 *ORDEN de 28 de febrero de 1974 por la que se aprueba la Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y sus Derivados y las de Aderezo, Relleno y Exportación de Aceitunas.*

Ilustrísimos señores:

Visto el proyecto de Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y sus Derivados y las de Aderezo, Relleno y Exportación de Aceitunas, propuesta por la Dirección General de Trabajo, oídas las representaciones nacionales de las Uniones de Trabajadores y Técnicos y de Empresarios del Sindicato Nacional del Olivo,

Este Ministerio, en uso de las facultades conferidas por la Ley de 16 de octubre de 1942, ha tenido a bien disponer:

Primero.—Se aprueba la Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y sus Derivados y las de Aderezo, Relleno y Exportación de Aceitunas.

Segundo.—Se faculta a la Dirección General de Trabajo para dictar, en el ámbito de su competencia, cuantas resoluciones exija la interpretación y aplicación de esta Ordenanza.

Tercero.—La vigencia de esta Ordenanza tendrá efectividad a partir de 1 de marzo de 1974, disponiéndose su inserción en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que digo a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 28 de febrero de 1974.

DE LA FUENTE

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de Trabajo.

ORDENANZA LABORAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS Y LAS DE ADEREZO, RELLENO Y EXPORTACION DE ACEITUNAS

CAPITULO I

Ambito de aplicación

Artículo 1. La presente Ordenanza establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo en las Empresas dedicadas a las Industrias del Aceite y sus Derivados y las de Aderezo, Relleno y Exportación de Aceitunas, ya sean titulares de las mismas personas físicas o jurídicas de toda índole.

Art. 2. Estarán sometidas a la presente Ordenanza:

1. Como Empresas, las titulares de las industrias a que se refiere el artículo anterior que realicen alguna de las actividades siguientes:

- A) Almazaras.
- B) Molturadores de semillas oleaginosas.
- C) Extractoras.
- D) Refinerías.
- E) Desdobladoras.
- F) Grasas comestibles.
- G) Grasas industriales.
- H) Hidrogenadoras.
- I) Oleínas, estearinas y ácidos grasos destilados.
- J) Destilerías de glicerina.
- K) Fábricas de jabón.
- L) Almacenes o delegaciones de aceites, grasas, jabones o detergentes.
- M) Estaciones de descarga de aceites a granel.
- N) Envasadores de aceite.
- O) Exportadores de aceite.
- P) Importadores de semillas y productos oleaginosos.

- Q) Aderezadores de aceituna.
- R) Almacenistas de aceituna.
- S) Envasadores de aceituna.
- T) Exportadores de aceituna.
- U) Minoristas exclusivos de aceites y jabones.

2. Como trabajadores, quienes prestan sus servicios profesionales en las industrias antes relacionadas, tanto si realizan una función técnica o administrativa como predominantemente manual o de mera vigilancia o atención.

No será de aplicación esta Ordenanza a quienes desempeñen cargos de alta dirección, alto gobierno o alto consejo de las características a que se refiere el artículo 7 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3. Definición de actividades industriales:

A) Almazaras industriales y de cosecha propia (molinos aceituneros):

Industrias dedicadas a la obtención de aceites mediante presión o cualquier otro procedimiento o sistema que se aplique directamente sobre el fruto del olivo.

B) Molturadores de semillas oleaginosas:

Industrias dedicadas a la obtención de aceites y grasas por presión aplicada sobre semillas y frutos oleaginosos.

C) Extractoras:

Industrias dedicadas a la obtención, por medio de disolventes, de los aceites contenidos en materias grasas no minerales.

D) Refinerías:

Industrias dedicadas a la refinación de aceites y grasas vegetales o animales, mediante operaciones de neutralización, desacidificación física, decoloración, desodorificación, filtrado y, eventualmente, la desmargarinización y winterización.

E) Desdobladoras:

Industrias que, mediante el empleo de reactivos químicos o por procedimientos físicos, se dedican a la escisión de los aceites y grasas no minerales en ácidos grasos y glicerinas.

F) Grasas comestibles:

Industrias dedicadas a la transformación de aceites y grasas en otros aptos para usos comestibles y que, a temperaturas de 15°, son sólidas o de consistencia media, como las grasas concretas, margarinas, salsa mahonesa, etc.

G) Grasas industriales:

Son las industrias que, utilizando como materia prima aceites, grasas vegetales y animales, los transforman en aceites y grasas para uso industrial.

H) Hidrogenadores:

Industrias dedicadas a la obtención de grasas concretas más o menos consistentes, por fijación catalítica de hidrógeno en el aceite o grasa original.

I) Oleínas, estearinas y ácidos grasos destilados:

Industrias dedicadas a la obtención de oleínas y estearinas, por desdoblamiento de sebos y ácidos grasos técnicos, mediante destilación.

J) Destilerías de glicerina:

Industrias que, mediante la destilación, transforman la glicerina bruta en glicerina monodestilada (tipo dinamita), bidestilada (farmacia) y químicamente pura.

K) Fábricas de jabón:

a) Jabón común.—Industrias que, mediante la saponificación con un álcali de los ácidos grasos del aceite y de otras sustancias grasas animales o vegetales, se dedican a la obtención del jabón común o de lavar.

b) Jabón industrial.—Industrias dedicadas a la fabricación de un producto detergente en cuya composición entran sales alcalinas y ácidos grasos y que se emplean en otras industrias, dentro de su proceso de fabricación.

c) Jabón de tocador.—Industrias dedicadas a la obtención de jabones perfumados, maquinados o sin maquinar, mediante la saponificación con un álcali de toda clase de aceites y grasas o de ácidos grasos vegetales o animales.

d) Detergentes.—Quedan afectadas por esta Ordenanza las industrias que no se dediquen en exclusiva a su fabricación, sino cuando esta actividad constituya una sección más de las que abarque su ciclo de producción, encontrándose en igual circunstancia las que se dedican a la fabricación de jabón de tocador.

L) Almacenes o delegaciones de aceites, grasas, jabones o detergentes:

Son los establecimientos dependientes o no de los centros productores en los que se almacenan toda clase de aceites y grasas vegetales, animales o industriales, jabones o detergentes procedentes de otras industrias productoras o de las referidas al apartado K), para después reexpedirlos tal como los recibieron o mejorados a los centros de consumo o a industrias transformadoras.

M) Estaciones de descarga de aceites a granel:

Son establecimientos en los cuales se reciben y almacenan aceites y grasas vegetales o industriales y semillas oleaginosas de cualquier procedencia, jabones o detergentes para su ulterior distribución.

N) Envasadores de aceite:

Son las industrias dedicadas al envasado de aceites comestibles, destinados directamente al consumo, en envases cuyo contenido no sea superior al que determinan las normas oficiales vigentes.

O) Exportadores de aceite:

Comprende los establecimientos que realizan funciones de almacenamiento de aceite y, previo acondicionamiento, proceden a su exportación a los mercados internacionales, bien en envases bajo marca o a granel.

P) Importadores de semillas y productos oleaginosos:

Son los establecimientos dedicados al abastecimiento nacional de aceites, semillas o cualquier otro producto oleaginoso, vegetal o animal, procedente del exterior.

Q) Aderezadores de aceituna:

Industrias dedicadas al manipulado, aderezo, deshuese y relleno de la aceituna, o a cualquiera de estas actividades realizadas con carácter independiente.

También tendrán esta consideración los agricultores que adrecen el fruto de su propia cosecha (Entamadores).

R) Almacenistas de aceituna:

Son aquellas industrias que, tras realizar las mismas operaciones de aderezo a que se refiere el precedente apartado, se dedican con fines comerciales a la selección del fruto mediante escogido (manual o mecánico), repaso, deshuese y relleno en sus distintas variedades, o a cualquiera de estas actividades realizadas con carácter independiente.

S) Envasadores de aceituna:

Industrias que se dedican al envasado de la aceituna en sus distintas variedades, enteras, deshuesadas o rellenas, en envases de cierre hermético, por procedimiento manual o mecánico, para su venta directa al consumo.

T) Exportadores de aceituna:

Tienen esta consideración los industriales que, tras la realización en sus almacenes de todas o algunas de las manipulaciones señaladas en los apartados Q), R) y S), se dedican al comercio exterior.

U) Minoristas exclusivos de aceites y jabones:

Son los establecimientos que se dedican a la venta exclusiva al detall de aceites comestibles y jabones.

Están igualmente afectadas por esta Ordenanza todas las actividades auxiliares y complementarias de las que realicen las actividades descritas anteriormente, siempre que no persigan obtención de lucro directo, por limitarse a secundar y completar las ejercidas por aquéllas; igualmente serán de aplicación en las dependencias, delegaciones o factorías de su propiedad

dedicadas a la misma actividad o distribución de sus productos, aun cuando por su ubicación y organización constituyan una unidad independiente.

Art. 4. Las normas de esta Ordenanza, que serán de aplicación en todo el territorio nacional, empezarán a regir en la fecha que señale la Orden aprobatoria.

CAPITULO II

Organización del trabajo

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

Los sistemas de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopten nunca podrán perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica.

CAPITULO III

Clasificación del personal

SECCIÓN 1.ª—CLASIFICACIÓN FUNCIONAL

Art. 6. Las clasificaciones del personal consignadas en la presente Ordenanza son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas que se enumeran, si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requieren.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en una Empresa un trabajador que realice las funciones especificadas en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma se asigna en esta Ordenanza.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador al servicio de las Empresas afectadas por esta Ordenanza está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos de su competencia profesional.

Art. 7. El personal al servicio de las Industrias del Aceite y sus Derivados y de las dedicadas al Aderezo, Relleno y Exportación de Aceituna se hallará comprendido en alguno de los siguientes grupos genéricos establecidos en razón de la función que cada trabajador realiza:

- A) Técnicos.
- B) Empleados.
- C) Subalternos.
- D) Obreros.

Art. 8. A) *Técnicos*.—Este grupo consta de tres subgrupos, comprendiendo cada uno las siguientes categorías profesionales:

1. Técnicos con título Superior:
 - a) Director técnico.
 - b) Subdirector técnico.
 - c) Técnico Jefe de Laboratorio.
 - d) Técnico.
2. Técnicos con título de Grado Medio:
 - a) Ingenieros y Peritos.
 - b) Maestros Industriales.
 - c) Ayudantes Técnicos Sanitarios.
 - d) Maestros de enseñanza.
 - e) Graduados Sociales.
 - f) Asistentes Sociales.
3. Técnicos no titulados:
 - a) Contramaestres o Jefes de Taller.
 - b) Analistas (Oficiales de Laboratorio).
 - c) Auxiliares de Laboratorio.
 - d) Aspirantes de Laboratorio.

Art. 9. B) *Empleados*.—Este grupo consta de tres subgrupos, comprendiendo cada uno de ellos las siguientes categorías profesionales:

1. Administrativos:
 - a) Jefe de primera.
 - b) Jefe de segunda.
 - c) Oficial de primera.
 - d) Oficial de segunda.
 - e) Auxiliar.
 - f) Aspirante.

2. Personal mercantil:
- Viajante.
 - Corredor de plaza.
 - Dependiente.
3. Técnicos de oficina:
- Delineante-Proyectista.
 - Delineante.
 - Calcedor.

Art. 10. C) *Subalternos*.—Este grupo comprende las siguientes categorías:

- Encargado general.
- Encargado de Sección.
- Listero.
- Conserje.
- Ordenanza.
- Capataz de Peones.
- Basculero pesador.
- Guarda jurado.
- Guarda o Sereno.
- Cobrador.
- Portero.
- Telefonista.
- Botones.
- Mujeres de limpieza.

Art. 11. D) *Obreros*.—Este grupo, teniendo en cuenta las funciones que cada uno realiza, comprende las siguientes categorías:

- Profesionales de oficio.
- Ayudantes especialistas.
- Peón ayudante de fabricación.
- Peones.
- Aprendices.
- Pinches.
- Encargadas de equipo.
- Monitoras.
- Oficialas.
- Especialistas.
- Operarias.

Art. 12. Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales enunciadas son las que se reflejan en el anexo I de esta Ordenanza, que forma parte integrante de la misma.

SECCIÓN 2.^a—CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL POR RAZÓN DE SU PERMANENCIA EN LA EMPRESA

Art. 13. Por razón de la permanencia al servicio de la Empresa, los trabajadores se clasifican en fijos, de temporada, eventuales e interinos.

Art. 14. Son trabajadores fijos quienes realicen actividades que por su naturaleza tienen carácter normal y permanente en la Empresa.

De temporada, son los trabajadores contratados para cometidos que por su naturaleza no son permanentes en la Empresa y que se realizan por campañas.

Son trabajadores eventuales aquellos admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la Empresa por plazo que no exceda de dos meses. Si al término de este período no se hubieren cubierto las necesidades temporales para las cuales fué establecido el contrato eventual, podrá estipularse otro nuevo con el mismo carácter por un período máximo de un mes. Si a su término el trabajador continuare prestando servicios, adquirirá la condición de fijo de plantilla, con efectos desde el comienzo de su prestación.

Son trabajadores interinos los que ingresen en la Empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador fijo en servicio militar, excedencia especial, enfermedad o situación análoga, y cesarán sin derecho a indemnización al reincorporarse el titular.

Si el trabajador fijo ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente, la Empresa podrá prescindir del trabajo interino, resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito; en otro caso, el interino pasará a formar parte de la Empresa, con carácter fijo, ocupando el último puesto de su grupo y categoría profesional.

CAPITULO IV

Ingresos, ascensos, traslados y cambios de puestos, ceses y despidos

SECCIÓN 1.^a—INGRESOS

Art. 15. El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación de trabajadores y a las especiales para los trabajadores de edad madura y los minusválidos, pudiendo las Empresas someter a los candidatos a las pruebas de ingreso que considere oportunas.

En las industrias de temporada, como almazaras, extractoras, las de aderezo y relleno de aceitunas que empleen personal de temporada de distintas categorías profesionales, las vacantes de personal fijo se cubrirán con el personal de temporada de la categoría profesional correspondiente, siempre que reúna las condiciones idóneas. Si no existiere personal de temporada, aquellas vacantes se cubrirán por las normas de esta sección.

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

Asimismo tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hubieren desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino o con contrato de duración determinada.

En la contratación del personal de temporada se tendrá en cuenta preferentemente la antigüedad en el trabajo de tal carácter.

Art. 16. Para la admisión definitiva, el designado presentará, al menos, los documentos que a continuación se relacionan:

- Certificación de estudios primarios o tarjeta de promoción cultural.
- Cartilla sanitaria.
- Certificación acreditativa de la situación militar.
- Documento nacional de identidad.
- Libro de Familia.

Además, si procediere de otra Empresa, presentará el relativo al tiempo de permanencia, constandingo asimismo que el trabajador está libre del compromiso que en esta Ordenanza se establece por motivo de formación profesional.

Los menores de dieciocho años deberán acompañar los siguientes documentos:

- Permiso del padre o, en su defecto, de la madre, tutor o de quien sobre ellos ejerza potestad.
- Certificado de nacimiento, expedido por el Registro Civil.
- Certificado médico de estar vacunado, así como también de no padecer enfermedad infecto contagiosa.

Art. 17. Los ingresos de los trabajadores fijos se considerarán hechos a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal técnico titulado: Seis meses.
- Personal técnico no titulado: Cuatro meses.
- Empleados: Dos meses.
- Profesionales de oficio y Ayudantes Especialistas: Un mes.
- Personal femenino obrero y resto del personal: Quince días.

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

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en la plantilla, computándose, a todos los efectos, el período de prueba.

SECCIÓN 2.^a—ASCENSOS

Art. 18. Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que a continuación se exponen:

Grupo A) *Técnicos*.—Los ascensos de este personal se harán por libre designación de la Empresa.

Grupo B) *Empleados, Personal administrativo*.—Los Jefes de primera serán designados libremente por la Empresa. Las vacantes de Jefe de segunda, Oficial de primera y Oficial de segunda serán cubiertas por el orden de prelación que a continuación se fija:

a) Las de Jefe de segunda, en dos turnos:

1. Concurso-oposición entre Oficiales de primera y segunda.
2. Por libre designación de la Empresa.

b) Las de Oficiales de primera, por antigüedad, previa prueba de aptitud.

c) Las de Oficiales de segunda, por antigüedad, previa prueba de aptitud.

El trabajador que no hubiere ascendido por el transcurso de diez años ininterrumpidos en la categoría pasará a percibir la retribución correspondiente a Oficial de segunda. En tanto no se produzca vacante del nuevo puesto ascendido de este modo automático, el personal afectado continuará desempeñando las funciones correspondientes a su anterior categoría.

Art. 19. Grupo C) *Subalternos*.—El Conserje, por razón de la confianza que su cargo lleva inherente, será nombrado libremente por la Empresa de entre los Porteros y Ordenanzas. Las plazas de estas dos últimas categorías se proveerán por las Empresas con aquellos de sus trabajadores que hayan sufrido accidente o se encuentren incapacitados o con capacidad disminuida para realizar su trabajo habitual, siempre que reúnan las condiciones requeridas. Los restantes puestos de este grupo serán de libre designación de la Empresa, que deberá tener en cuenta a los trabajadores que por razones de edad o por su capacidad profesional disminuida puedan adaptarse a estos puestos de trabajo.

Art. 20. Grupo D) *Obreros*.—Las vacantes de Oficiales de primera y segunda se cubrirán entre el personal de Oficiales de segunda y tercera, respectivamente, mediante la correspondiente prueba de aptitud, dando preferencia a la antigüedad.

Las vacantes de Ayudantes Especialistas se cubrirán por rigurosa antigüedad con los Peones Ayudantes de Fabricación de la misma especialidad.

Las vacantes de Peones Ayudantes de fabricación serán cubiertas mediante concurso entre los Peones que lo soliciten.

Las Encargadas de Equipo serán designadas libremente por la Empresa.

Las pruebas de capacitación a que tengan que ser sometidos los trabajadores para demostrar sus méritos en orden a mejorar de categoría, tendrán necesariamente que ser de carácter eminentemente práctico y referidas a los trabajos o funciones que se vayan a desempeñar.

Independientemente de lo expuesto anteriormente, si se viñera cubriendo provisionalmente alguna vacante, se tendrá en cuenta para la ocupación de la misma con carácter fijo, además de lo consignado en cada caso como mérito preferente, el haberla estado desempeñando provisionalmente.

SECCIÓN 3.ª—PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Art. 21. Las Empresas vienen obligadas a confeccionar las plantillas de su personal fijo, como asimismo del de temporada, señalando el número total de trabajadores que comprende cada categoría profesional, con la separación y especificación por grupos, sin que puedan ser modificadas las que existan en el momento de entrar en vigor esta Ordenanza.

Dichas plantillas, una vez confeccionadas, habrán de ser necesariamente remitidas al respectivo Sindicato, como trámite previo al de aprobación por la Delegación de Trabajo, con el fin de que este Organismo conozca a través del informe sindical las circunstancias que en cada caso concurren. Si se tratase de Empresas con centros de trabajo en diferentes provincias, se remitirán a cada Sindicato y Delegación de Trabajo las relativas a su demarcación.

Las Empresas de tipo mixto que abarquen, dentro de sus actividades, distintas industrias de las señaladas en el artículo 1, formarán plantillas independientes para cada uno de sus ciclos de producción.

Aquellas Empresas que, por su volumen o reducido personal, pudieran quedar dispensadas de la obligación precedentemente señalada cuando solamente lo ocuparan durante un determinado período de tiempo, no lo estarán si el trabajo se realiza a diario o ininterrumpidamente. En el caso de trabajar únicamente períodos de tiempo determinados o tratarse de industrias de características eminentemente temporeras —almazaras, extractoras, aderezadoras y rellenadoras de aceitunas, etc.—, podrán no tener una plantilla de personal fijo, pero habrán de formalizar, en cambio, la de obreros de temporada, con la obligación de dar ocupación al personal empleado en una campaña en las siguientes y sucesivas, rigiéndose para la llamada al trabajo por un orden de rigurosa antigüedad.

Los obreros de temporada que no se incorporen al trabajo al ser llamados, por razón de enfermedad o por otra causa a ellos no imputable, conservarán su derecho de reincorporarse tan

pronto sean dados de alta médica o una vez que hayan desaparecido las causas que en su momento le impidieron hacerlo.

El personal afecto a industrias no temporeras podrá ser ocupado en cualquiera de las labores propias de las mismas, cuando en la sección a la que está adscrito no haya trabajo a ejecutar, sin que ello implique pérdida de ninguno de los derechos que en el orden personal y económico tuviera adquiridos.

Contrariamente, el personal femenino dependiente de las industrias dedicadas al Aderezo, Relleno y Exportación de aceituna no podrá ser empleado en trabajos de condición profesional distinta a la suya propia mientras no estuviere colocada la totalidad del que figura en la plantilla de cada categoría profesional y no se obtenga la conformidad del Sindicato respectivo.

Art. 22. Las Empresas deberán confeccionar y mantener el Escalafón general de su personal. Como mínimo, deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, con el detalle que sigue:

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

Dentro del trimestre natural de cada año, las Empresas publicarán el Escalafón, con expresión de los datos anteriormente señalados, para conocimiento y examen del personal que integre los respectivos grupos profesionales.

El personal podrá formular reclamación contra el Escalafón antes referido, en escrito dirigido a la Empresa, dentro del plazo de quince días, reclamación que deberá ser contestada dentro de otro plazo de quince días. Contra el acuerdo desestimatorio, los interesados podrán formular demanda ante la Jurisdicción de Trabajo.

SECCIÓN 4.ª—TRASLADOS Y CAMBIOS DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 23. Los traslados del personal podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

- 1) A petición del trabajador o mediante permuta.
- 2) Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.
- 3) Por sanción disciplinaria.

Art. 24. Todo traslado de personal puede ser causado a solicitud escrita del propio trabajador. De accederse a la misma, las condiciones del contrato para en lo sucesivo serán las que correspondan en cada caso a la categoría y salario del nuevo destino, sin que el trabajador tenga derecho a indemnización por los gastos que se le originen por el cambio de residencia.

Art. 25. Los trabajadores con destino en distinta localidad o centro de trabajo de la Empresa, con la misma categoría y grupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, decidiendo la Dirección en todo caso, según las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y demás circunstancias.

Efectuada la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones a que pudiera dar lugar el cambio, sin derecho a indemnización por los gastos originados por el cambio de residencia.

Art. 26. Cuando el traslado tenga su causa en el mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se formalizará por escrito y se estará a todos los efectos a lo convenido entre ambas partes.

Art. 27. Para el traslado por sanción se estará a lo establecido en el capítulo XI de esta Ordenanza, aplicando al trabajador sancionado las condiciones económicas que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

Art. 28. La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

Cuando un trabajador realice durante cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior, se respetará su salario base en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese de acuerdo con las normas sobre ascensos o, en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien correspondía.

Si ocupara el puesto de categoría superior durante doce meses alternos, consolidará el salario base de dicha categoría, a

partir de este momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Art. 29. Cuando la Empresa destine a un trabajador a tareas de categoría inferior a la que tenga reconocida, conservará el salario correspondiente a esta categoría.

Art. 30. Cuando la movilidad del personal sea por razón de la capacidad disminuida del trabajador y tuviese su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo o desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida de servicio en la Empresa, el trabajador seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional y, en caso de que la Empresa contase con valoración de puestos de trabajo, percibirá el salario de calificación correspondiente en el momento del cambio de puesto, a dos niveles, como máximo, por bajo del que venía percibiendo. Este personal tendrá derecho, en igualdad de condiciones, para ocupar las vacantes de los puestos que, adaptados a sus aptitudes y condiciones, existan en la Empresa.

SECCIÓN 5.ª—CESSES Y DESPIDOS

Art. 31. Los Trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: Personal del grupo Técnico, dos meses; del grupo de Empleados, un mes, y de los Subalternos y Obreros, 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. 32. El despido como sanción se regula por lo establecido en el capítulo XI de esta Ordenanza.

CAPITULO V

Aprendizaje y formación profesional

Art. 33. Son Aprendices aquellos trabajadores ligados a la Empresa por un contrato especial, en virtud del cual ésta, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, se obliga a enseñarle un oficio.

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

Art. 34. El número de Aprendices en la plantilla de la Empresa no podrá exceder del 20 por 100 del total del personal que integra el grupo D) relacionado en el artículo 7 de la Ordenanza.

Art. 35. La Empresa podrá proveer sus plazas de ingreso en los distintos grupos profesionales con personal procedente de las Escuelas Oficiales de Formación Profesional Industrial, que complementarán su formación mediante cursos intensivos de adaptación a las peculiaridades propias de la Empresa, de acuerdo con los planes y condiciones que se fijarán en cada convocatoria.

Estas plazas podrán también cubrirse con Aprendices que hubieran superado las pruebas oportunas.

El ingreso de Aprendices se efectuará por concurso-oposición entre todos los que están en posesión del título exigido en cada convocatoria.

El 75 por 100 de las plazas convocadas, como mínimo, serán cubiertas por huérfanos de trabajadores o de jubilados de la Empresa, hijos de jubilados e hijos de trabajadores de la Empresa, por este orden de preferencia, siempre que éstos reúnan las condiciones de aptitud precisas.

De las vacantes que se produzcan en la categoría de Oficiales de tercera se reservará un 50 por 100 para los aprendices

y otro 50 por 100 para los Ayudantes y Especialistas, previo sometimiento a prueba —unos y otros— de su capacidad profesional.

Si al transcurrir el período de aprendizaje y haber alcanzado la categoría de Oficial no existiese vacante de Oficial de tercera, el Aprendiz podrá optar entre salir de la Empresa para prestar servicios en otra o continuar en la misma percibiendo un salario equivalente a la mitad de la diferencia existente entre el máximo señalado para el Aprendiz y el Oficial de tercera, importe con que se incrementará el salario que venía percibiendo como Aprendiz.

Art. 36. Para juzgar las pruebas de aptitud, examen de capacidad y concurso de ingreso y ascensos, se formará un Tribunal presidido por el Jefe de la Empresa o persona en quien delegue, quien estará asistido de dos Vocales de igual o superior categoría de la vacante o puesto de nueva creación que haya de proveerse, designados por la Organización Sindical preferentemente entre personal de la Empresa, y de dos técnicos en el trabajo que deba realizar, nombrados por la dirección.

Art. 37. La duración del contrato de aprendizaje será de cuatro años, excepto para el personal femenino, que será de dos.

El Aprendiz no podrá repetir ni el mismo curso más de una vez ni más de dos cursos, por lo que su permanencia en la Empresa, como tal aprendiz, no podrá exceder de seis años el personal masculino y cuatro el femenino.

El Aprendiz que no apruebe un curso no podrá pasar al siguiente, y si repite el mismo percibirá la retribución propia de éste. Transcurrido el plazo máximo previsto para el aprendizaje, si éstos no lo superan, el Aprendiz varón pasará a Ayudante Especialista y las mujeres a Especialista, siempre que exista vacante en estas categorías y no aspiren a ella los Aprendices que hubieren superado el aprendizaje y no tengan plaza de Oficial.

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

Art. 38. Si el Aprendiz rescindiere el contrato de aprendizaje o de trabajo sin haber transcurrido tres años como Oficial por una causa diferente a las establecidas en los artículos 78, 154 y siguientes de la Ley de Contrato de Trabajo, para obtener colocación en otras Empresas estará obligado a indemnizar, a la que le costeó su formación, el importe de los gastos ocasionados, de acuerdo con los años de formación recibidos, deduciendo de dichos gastos una tercera parte por cada año de servicio prestado como Oficial.

En el supuesto de que el trabajador no indemnizara en su totalidad a la Empresa que costeó su formación, la nueva Empresa contratante quedará obligada subsidiariamente del abono.

Art. 39. A través de los Centros de Formación Profesional, las Empresas organizarán cursos de formación y perfeccionamiento del personal, con carácter gratuito, a los fines de promoción profesional y capacitación social, teniéndose en cuenta como méritos para los ascensos y provisión de vacantes que se produzcan en la plantilla de la Empresa el haber superado estos cursos.

CAPITULO VI

Jornada, horario, horas extraordinarias, descanso diario o semanal, vacaciones

Art. 40. El número de horas normales de trabajo a la semana para todo el personal comprendido en esta Ordenanza será de cuarenta y seis, excepto durante el tiempo de mayor actividad en la Empresa, durante el cual el número de horas normales de trabajo a la semana será de cuarenta y ocho.

Corresponde al empresario la determinación del período o períodos de mayor actividad. La duración, a este efecto, del tiempo de mayor actividad, constituido por uno o más períodos, no podrá exceder en conjunto de cuatro meses cada año.

Art. 41. Se exceptúan de este régimen los siguientes supuestos:

a) El personal que trabaja en turno de noche, entendiéndose por tal el que se efectúe entre las veintitrés y las siete horas, cuya jornada será de siete horas. Se entenderá comprendido en este caso el personal cuya jornada termina después de las veintitrés horas o da comienzo antes de las seis horas.

Cuando el trabajo se efectúe en dos o más turnos, la jornada de trabajo será también de siete horas para el personal que turne regularmente cuando precisamente en uno de ellos se den las circunstancias exigidas para ser considerado como turno de noche.

Cuando la naturaleza de las materias primas a emplear, por razones técnicas o por acumulación de trabajo, no pueda interrumpirse éste durante las veinticuatro horas del día, se establecerán tres turnos de ocho horas de duración, concediéndose en cada uno treinta minutos de descanso para comer. Este personal percibirá un 15 por 100 más de su salario a tiempo, incluida antigüedad, cuando la tenga reconocida, y para que todos resulten afectados en proporción justa se modificará el turno de cada semana, fijando la rotación que les permita participar en el mismo.

b) Quedan excluidos del régimen de jornada señalada en el artículo 40 los Porteros que disfruten, en su lugar de trabajo, de vivienda, así como los Vigilantes que tengan asignado el cuidado de una zona limitada, con casa-habitación dentro de la misma, siempre y cuando no se les exija una vigilancia constante.

c) Los Porteros, Guardas y Vigilantes no comprendidos en el apartado anterior podrán trabajar a la semana hasta setenta y dos horas los varones y hasta sesenta las mujeres, abonándose a prorrata las que excedan del número de horas de trabajo normales a la semana a que se refiere el artículo 40.

d) En los casos de operarios técnicos y directivos, cuya acción pone en marcha y cierra el trabajo de los demás, el número de horas de trabajo normal a la semana podrá ser ampliado si las necesidades de la Empresa así lo exigieren, precisándose autorización de la Delegación Provincial de Trabajo, que podrá concederla si lo estima pertinente, una vez conocido el informe de la Unión de Trabajadores y Técnicos del Sindicato. Dicha ampliación de jornada se remunerará como horas extraordinarias.

Art. 42. La misma autorización prevista en el apartado d) del artículo anterior se necesitará para modificar el horario de entrada y salida de este personal cuando no sea preciso ampliar su jornada semanal para el desempeño de los cometidos indicados. Siempre que sea posible se establecerán turnos rotatorios para que no resulte afectado indefinidamente el mismo personal.

Art. 43. Las Empresas que deseen establecer jornada continuada precisarán autorización de la Delegación Provincial de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical.

Art. 44. La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la dirección de la Empresa, que los establecerá previa intervención del Jurado o Enlaces Sindicales, quienes dispondrán, antes de su señalamiento, de un plazo de diez días para consultar al personal.

Cuando por necesidades del servicio las Empresas estimaren conveniente la modificación de los salarios establecidos por esta Ordenanza, deberán solicitar la oportuna autorización de la autoridad laboral, oída la Organización Sindical.

Art. 45. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria resultante del número de horas de trabajo a la semana fijado en el artículo 40.

La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponderá a las Empresas y la libre aceptación al trabajador. Se abonarán con los recargos correspondientes, de acuerdo con las disposiciones del Decreto de 17 de agosto de 1973 y Orden de 22 de noviembre del mismo año sobre ordenación del salario.

Art. 46. Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas, pudiendo ser adelantado o retrasado previa autorización de la Delegación de Trabajo.

El complemento de puesto de trabajo nocturno se regulará por las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho período más de una hora, sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el repetido período nocturno exceden de cuatro, se abonarán con el complemento correspondiente a las de toda la jornada, se hallen o no comprendidas en tal período.

Queda exceptuado del percibo del complemento por trabajo nocturno el personal que se encuentre trabajando a turno.

De igual manera, quedan excluidos del citado complemento todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en período nocturno a consecuencia de acontecimientos calamitosos o catástrofes.

Art. 47. Las Empresas, dentro del plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial aprobado por la Delegación de Trabajo, señalarán, con intervención del Jurado de Empresa o Enlaces Sindicales en su defecto, el calendario laboral para el año siguiente.

Este calendario deberá incluir las fiestas que determine la Delegación de Trabajo y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los puentes, en el supuesto de que estén pactados en Convenio Colectivo.

Art. 48. Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, salvo en caso de urgencia o necesidad perentoria, deberán transcurrir, como mínimo, ocho horas, computándose a tales efectos tanto las trabajadas en jornada normal como en horas extraordinarias.

Art. 49. El descanso dominical y, en su defecto, el semanal, cuando corresponda, se ajustará a lo establecido en la Ley de Descanso Dominical y Reglamento para su aplicación.

Art. 50. El personal afectado por esta Ordenanza disfrutará de vacación anual retribuida por el tiempo que seguidamente se expresa:

a) Técnicos no titulados y empleados, según lleven menos o más de cinco años en la Empresa, veintiún o veinticinco días naturales, respectivamente.

b) Titulados, cualquiera que sea el tiempo que lleven en la Empresa, treinta días naturales.

c) Subalternos y obreros, tres semanas.

Se entenderá que la retribución del período de vacaciones comprende el salario más los complementos de antigüedad.

Los períodos de vacación serán disfrutados preferentemente en verano o fechas que, de común acuerdo, fijen los trabajadores y la Empresa, y de no existir dicho acuerdo, en la que determine la Magistratura de Trabajo.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

En caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la dirección de la Empresa designará el personal que durante dicho período haya de efectuar obras necesarias, labores de limpieza, entretenimiento, etc.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados, pudiendo ser acoplados en los días que hubiesen de trabajar en tareas que no supongan vejación ni perjudiquen su formación profesional. Si durante esas fechas cerrase la factoría sin darle ocupación efectiva, el trabajador en cuestión percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

Se computarán igualmente los días de ausencia por accidentes o enfermedad, pero no las ausencias sin justificar.

CAPITULO VII

Desplazamientos, dietas, licencias, excedencias y servicio militar

Art. 51. Los trabajadores que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique la misma percibirán las siguientes dietas mínimas:

	Sin pernoctar — Pesetas	Pernoctando fuera de la capital — Pesetas
Obreros y subalternos	200	350
Empleados y técnicos no titulados.	300	450
Técnicos titulados	450	650

Los días en que el viaje se inicie y termine devengarán idénticas dietas, corriendo los gastos de desplazamientos a cargo de las Empresas, que facilitarán billete de segunda clase al personal comprendido en el grupo de obreros y subalternos, y de primera clase al perteneciente al grupo de empleados y técnicos.

En ningún caso el tiempo invertido en el viaje dará lugar a percepción de suplemento alguno porque la duración del mismo exceda del tiempo integrante de la jornada normal.

No tendrán la consideración de desplazamientos o viajes aquellos que habitualmente realicen los chóferes de vehículos transportando mercancías dentro de un radio de acción de 70 kilómetros del centro de trabajo.

En los desplazamientos consustanciales al trabajo contratado, los trabajadores y Empresas estipularán libremente el importe de las indemnizaciones aplicables para las salidas, que nunca podrán ser inferiores a las que se fijan en el apartado anterior.

Cuando los medios de locomoción costeados por la Empresa y la distribución del horario permitieran al trabajador hacer las comidas en su domicilio no tendrán derecho a dieta alguna.

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

Art. 52. El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a percibir el salario base más el complemento de antigüedad únicamente por las siguientes causas.

1. Dos días naturales en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermano.
2. Por enfermedad grave de la esposa, acreditada por certificado médico de la Seguridad Social, dos días, que podrán prorrogarse discrecionalmente a juicio de la Empresa.
3. Por enfermedad grave de los hijos o de los padres, si viven en su domicilio y a sus expensas, un día, prorrogable, previa comprobación médica, hasta cinco días, si fuera el propio trabajador quien hubiere de atender al enfermo.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos, en la fecha de la celebración de dicha ceremonia.
5. Medio día en caso de primera comunión de los hijos, en la fecha de este acto.
6. Siete días laborables en los casos de matrimonio.
7. Dos días por alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad.
8. El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación, sin exceder de cuarenta horas al mes, salvo desplazamiento fuera de la provincia, que serán justificados por el Organismo que convoque. En estos supuestos los trabajadores percibirán la totalidad de sus emolumentos.

En cuanto a los señalados con los números 1 a 7 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de su concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes e incluso el descuento del tiempo extraordinario de licencias a efectos de antigüedad cuando las mismas excedan en su totalidad de un mes dentro del año natural.

Art. 53. Los trabajadores podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a tres años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas.

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

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

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo político o sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. Si surgieren discrepancias a este respecto decidirá la jurisdicción laboral.

La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reintegro deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) Enfermedad, respetándose al personal el puesto de trabajo y computándose el tiempo en esta situación a todos los efectos en tanto perciba por tal concepto prestaciones de la Seguridad Social.

c) El matrimonio del personal femenino que opte por esta situación. Dicho personal, cuando contraiga matrimonio, podrá optar entre continuar en el trabajo, pasar a situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a cinco o rescindir su contrato, con percibo de tantas mensualidades de su salario como años de servicio hubiere pres-

tado, sin que pueda exceder de doce mensualidades. A estos efectos se entenderán como años completos las fracciones superiores a seis meses.

Art. 54. El trabajador que se incorpore a filas con carácter obligatorio o voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éste, tendrá reservado su puesto de trabajo mientras permanezca cumpliendo el servicio militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

Durante el tiempo de su permanencia en el servicio militar, el trabajador tendrá derecho a percibir las gratificaciones establecidas en el artículo 63 de esta Ordenanza.

Podrá reintegrarse al trabajo el personal que se halle cumpliendo el servicio militar y que obtenga un permiso temporal superior a un mes, siendo potestativo de la Empresa dicho reintegro con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar.

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

Art. 55. Con independencia de lo establecido en las disposiciones sobre Seguridad Social, respecto a prestaciones en las situaciones de incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional, y respetando las condiciones más beneficiosas, se reservará el puesto de trabajo al personal de plantilla «fija» o «de temporada» durante dos años.

El personal que ocupe las vacantes producidas, en los casos previstos en el párrafo anterior, tendrá la consideración de interino.

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

En los casos de baja por accidente de trabajo, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario real, con deducción de la cantidad que reciba por la Seguridad Social y hasta tanto sea dado de alta en esa situación.

CAPITULO VIII

Retribuciones

SECCIÓN 1.ª—DISPOSICIONES GENERALES

Art. 56. Las retribuciones del personal comprendido en esta Ordenanza estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponden a la jornada normal a que se refiere el artículo 40.

Igualmente forman parte de las percepciones del personal, en su caso, las indemnizaciones de carácter no salarial.

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

Las Empresas podrán variar de conformidad con el Jurado o Enlaces Sindicales, los períodos de pago establecidos, decidiendo la autoridad laboral en caso de desacuerdo.

Art. 58. El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que puedan exceder de hasta el 90 por 100 del importe del salario, previa justificación de su necesidad.

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

SECCIÓN 2.ª—SALARIO BASE

Art. 60. El salario base de los trabajadores comprendidos en esta Ordenanza, entendido como la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será el que para cada categoría figura en la tabla anexo número 2 de esta Ordenanza.

SECCIÓN 3.ª—COMPLEMENTOS DEL SALARIO BASE

Art. 61. 1. Los trabajadores fijos comprendidos en esta Ordenanza disfrutaban como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma Empresa, consistente en dos bienios y cinco quinquenios de la cuantía que después se expresa.

2. Los trabajadores de temporada disfrutarán de igual beneficio, si bien para el reconocimiento de cada bienio deberán ha-

ber prestado setecientos treinta días de trabajo efectivo y para el de cada quinquenio mil ochocientos veinticinco días, en ambos casos en la misma Empresa.

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

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

5. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa.

6. El importe de cada bienio o cada quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

7. El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos. Del mismo modo, los trabajadores de temporada perderán el complemento personal de antigüedad que tuvieren reconocido en la Empresa en que prestaren servicios si al ser llamados para la realización de los trabajos de una nueva campaña, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 21, no se presentaren.

Art. 62. El personal que realice trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos de los comprendidos en los que se relacionan en el párrafo siguiente, percibirá, en tanto no se apliquen por la Empresa medios de protección adecuados que eliminen el indicado carácter excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, en concepto de complemento de puesto de trabajo, la cantidad equivalente al 10 por 100 de su salario base.

Se consideran trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, a los efectos del párrafo anterior:

— Los realizados en el interior de los locales de las extractoras o moultradoras de semillas oleaginosas con disolvente al hexano o tricloretileno.

— Las extractoras de orujo al sulfuro de carbono, benceno o tricloretileno, comprendiéndose también los molineros transformadores de tortas en harinas producidas por los sistemas indicados, tanto los ensacadores como los manipuladores a granel, aunque el trabajo lo realicen en dependencia distinta al cuerpo central de la instalación extractora.

— Los trabajos de limpieza interior de trujales y depósitos que hayan almacenado aceite o subproductos obtenidos por los disolventes antes indicados o por otros que saturan de anhídrido carbónico el espacio de trabajo.

— Los empleados de Laboratorio que manipulen muestras o productos obtenidos por los sistemas reseñados y aquellos otros que obliguen al empleo del éter de petróleo, bencol u otros productos de bajo índice de inflamación o contaminación.

— Los fogoneros que realicen su trabajo de una manera permanente en recintos a temperaturas superiores a los 40° C.

Los Reglamentos de Régimen Interior precisarán los puestos correspondientes a los trabajos antes reseñados a que este complemento afecta.

Art. 63. Complementos de vencimiento periódico superior al mes. Por participación en beneficios.—Todo el personal afectado por esta Ordenanza, percibirá por el concepto de participación en los beneficios una cantidad equivalente al 10 por 100 de los salarios base de la tabla, incrementados con el complemento de antigüedad. Este complemento puede hacerse efectivo, juntamente con los salarios base.

Por gratificaciones extraordinarias.—Con motivo de la conmemoración de las fiestas de Navidad y 18 de Julio se establecen para los trabajadores gratificaciones extraordinarias en la cuantía siguiente: Para el personal fijo:

a) el importe de una mensualidad del salario base, más el complemento de antigüedad y la proporción correspondiente al de participación en beneficios, con ocasión de la Navidad;

b) el importe de media mensualidad del salario base, más el complemento de antigüedad y la proporción correspondiente al de participación en beneficios, con ocasión del 18 de Julio.

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

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

Art. 64. Complemento por calidad o cantidad de trabajo.— Cuando las necesidades de la explotación lo aconsejen, podrá ser establecido, en las industrias sujetas a esta Ordenanza, el trabajo por tarea, según autoriza el artículo 32 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Las tarifas del trabajo a tarea se fijarán con arreglo a la media normal del rendimiento que en la práctica resulte en cada caso.

Cuando el trabajador concluya su tarea antes de agotar su jornada puede el empresario optar: Por que abandone el lugar de trabajo o que continúe hasta cubrir su jornada. Si continuare trabajando, el tiempo invertido le será abonado, con los recargos señalados para las horas extraordinarias, sin que dicho tiempo pueda computarse para alcanzar los límites máximos que para el número de las horas extraordinarias señala la Ley de Jornada Máxima Legal.

Salvo casos excepcionales, que deberán ser expresamente autorizados por el Delegado de Trabajo, sólo podrán trabajar a tarea los mayores de dieciocho años.

Asimismo, cuando necesidades de la explotación lo aconsejen, podrá implantarse por las Empresas el trabajo a destajo o por unidad de obra, ya con carácter individual o colectivo por cuadrillas, en cuyo caso se efectuarán las liquidaciones proporcionales al salario base de cada trabajador.

Las tarifas de esta modalidad de trabajo habrán de calcularse de modo que el trabajador de normal capacidad y rendimiento correcto, obtenga, por lo menos, un salario superior en un 25 por 100 al mínimo fijado para la categoría profesional a que pertenezca.

Habida cuenta de que las industrias aceituneras para los trabajos de deshuese a mano utilizan, en casos especiales, fruto enfriado en cámaras frigoríficas o con hielo, que determina una sensible disminución en su normal rendimiento, las tarifas a aplicar se incrementarán en un 10 por 100 cuando concurren dichas circunstancias.

En ningún caso podrán realizarse trabajos a destajo sin la debida autorización y aprobación de las correspondientes tarifas; a estos efectos, las Empresas, de acuerdo con los trabajadores afectados por esta modalidad de trabajo, las estudiarán conjuntamente, sometiéndolas a la aprobación de la Delegación de Trabajo, a través del Sindicato, que emitirá informe, oída la Unión de Trabajadores y Técnicos.

Cuando la modalidad del trabajo a destajo llegue a implantarse en más de una Empresa, afectando a un número de trabajadores considerable, dentro de una misma actividad, las correspondientes tarifas serán confeccionadas por el Sindicato Provincial, quien las dará curso, para su aprobación, a la Autoridad laboral que corresponda.

Las tarifas a que se refiere el presente artículo, expresadas con toda claridad, serán fijadas por las Empresas en los tablones de anuncios y demás sitios visibles dentro de sus locales para que los trabajadores las conozcan y puedan calcular sin dificultad la retribución que en cada caso haya de corresponderles.

Art. 65. En caso de que por causas no imputables al trabajador no obtuviere éste en el destajo la remuneración debida, a pesar de poner en la ejecución de la tarea la técnica y diligencia necesarias, tendrá derecho al percibo del mínimo fijado para su categoría con el 25 por 100 de aumento.

A estos efectos, cuando la falta de rendimiento en relación con lo previsto sea debida a error en el cálculo de la tarifa, se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior.

Si las causas que motivaron la disminución del rendimiento fuesen accidentales o no se extendiesen a toda la jornada, se deberá compensar al trabajador solamente el tiempo que dure la perturbación.

Art. 66. Cuando por causas no imputables a descuido o negligencia de la Empresa, ajenas a la voluntad del trabajador (falta de fluido, avería en máquinas, espera de refuerzos o materiales, etc.), sea preciso suspender la ejecución del trabajo a prima o destajo, se abonará a los trabajadores que hayan permanecido en sus puestos de trabajo el tiempo que dure la interrupción, a razón de sus salarios, salvo pacto más favorable establecido por las partes.

Art. 67. Podrá procederse a la revisión de primas y destajos por las causas siguientes:

a) Por mejora en los métodos de fabricación, modificación de instalaciones o mejora de las mismas.

b) Por error en el cálculo de sus precios.

c) Cuando las materias primas a emplear no reúnan las debidas condiciones para su manipulado, motivando así la falta de rendimientos previstos.

Cuando concorra alguna de las circunstancias previstas en los apartados anteriores, las Empresas o trabajadores deberán dar cuenta al Sindicato de las anomalías observadas para proceder a su revisión.

En los casos de nuevos trabajos, en que inicialmente sea difícil calcular la tarifa aplicable, el personal que viniere trabajando a destajo será retribuido con el salario correspondiente a su categoría durante el tiempo estrictamente preciso para su adaptación a los mismos con el oportuno cálculo.

Art. 68. Los trabajadores que propongan las Empresas para trabajos a destajo, por prima o en labores que tengan asignados pluses especiales, no podrán ser trasladados para realizar otros trabajos de distinto régimen, salvo que medien causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación así lo requieran. En todo caso, los traslados tendrán carácter provisional y sólo podrán durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaron, no pudiendo las Empresas contratar nuevo personal para trabajar a destajo o a prima en las labores en que anteriormente se ocuparon los trasladados sin que éstos vuelvan a ser reintegrados a sus anteriores puestos.

El personal trasladado, según lo establecido en el párrafo anterior, seguirá percibiendo los salarios correspondientes a su categoría profesional y complementos en tanto duren las circunstancias que motivaron dicho traslado.

Art. 69. Cualquier divergencia que se produzca entre Empresa y trabajadores en relación con la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior se someterá a la Junta Sindical del sector que, creada para tal fin con carácter paritario de las Uniones de Empresarios y de Trabajadores y Técnicos, dictará el acuerdo que estime procedente, sin perjuicio de que, en caso de no aceptación, se eleve lo actuado a la Delegación de Trabajo o Magistratura de Trabajo, según proceda.

SECCIÓN 4.ª—INDEMNIZACIONES NO SALARIALES

Art. 70. Las Empresas están obligadas a facilitar las herramientas y útiles necesarios para ejecución de las labores. En caso que las herramientas o utensilios sean de propiedad de los trabajadores y utilizados con autorización escrita de la Empresa, ésta abonará en concepto de desgaste de herramienta las bonificaciones semanales siguientes: Para los Oficiales, veinte pesetas; para los Aprendices, diez pesetas.

Art. 71. Por lo que respecta a los gastos de locomoción y viaje se estará a lo dispuesto en el artículo 51 de esta Ordenanza.

Art. 72. Los pluses de distancia y transporte se regirán por las disposiciones de general aplicación y pactos particulares al efecto.

Art. 73. Para las trabajadoras de temporada que, tras contraer matrimonio, continúen trabajando, se establece un premio que se abonará por la Empresa a que pertenezca la interesada en la fecha en que tenga lugar su cambio de estado civil. A estos efectos, se considera la última Empresa en que haya trabajado y figure escalafonada, aun cuando en tal momento se encontrare en situación de paro. Según el tiempo de servicio que haya prestado en la Empresa, el premio indicado será:

De una a dos temporadas, diez días de su salario base.

De tres a cuatro temporadas, veinte días de su salario base.

De cinco a seis temporadas, treinta días de su salario base.

De siete a ocho temporadas, cuarenta días de su salario base.

De nueve a diez temporadas, cincuenta días de su salario base.

De once a doce temporadas, sesenta días de su salario base, que será la máxima percepción.

A los efectos anteriores, bastará con haber trabajado durante un período de ciento veinte días, entre el 1 de octubre de un año y el 30 de septiembre del siguiente, sin que pueda computarse más de una temporada en la misma campaña.

No perderán el derecho a este premio de nupcialidad las trabajadoras que, para preparar su matrimonio, causen baja treinta días antes de la fecha de su celebración, debiendo reintegrarse al trabajo transcurridos catorce días desde aquél en que tuvo lugar.

En cuanto a las trabajadoras fijas se estará a lo establecido en el Decreto 2310/1970, de 20 de agosto.

Art. 74. 1. Los trabajadores que pasen a situación de jubilación, cualquiera que sea la fecha en que tenga lugar, percibirán los complementos por gratificaciones de Navidad y 18 de Julio, correspondientes al año en que se jubilan.

Además, los que se jubilen, con edad inferior a los sesenta y cinco años, percibirán por una sola vez un premio en metálico en la cuantía mínima siguiente:

— Diez mil pesetas, para los que hubieren prestado veinte años de servicios en la Empresa.

— Veinte mil pesetas, si su antigüedad fuere superior a veinticinco años

Estas cantidades absorben las que por este mismo concepto vinieren haciendo efectivas las Empresas.

2. Al fallecimiento, cualquiera que fuese su causa, de algún trabajador, la Empresa abonará a sus familiares, por el orden preferente que a continuación se expresa, la cantidad correspondiente al importe de veinte días de la retribución del fallecido, comprendiendo los complementos personales. El orden de prelación de los familiares indicados será el siguiente: Cónyuge, hijos menores de edad, padres e hijos mayores incapacitados que vivieren a cargo del fallecido.

3. En las actividades de aderezo y relleno de aceitunas, cuando sobrevenga el fallecimiento de alguno de los trabajadores, las Empresas abonarán a los familiares del fallecido las cantidades que a continuación se indican:

— Con dos años de servicio en la Empresa, un mes de su salario base.

— De dos a cuatro años, dos meses de su salario base.

— De cuatro a seis años, tres meses de su salario base.

— De seis a ocho años, cuatro meses de su salario base.

— De ocho a diez años, cinco meses de su salario base.

— De diez años en adelante, seis meses de su salario base.

El orden de prelación de los familiares que percibirán estas indemnizaciones es el siguiente: Hijos; a falta de éstos, la viuda; en su defecto, los padres, y a falta de ambos, los hermanos menores de catorce años que estuvieren a cargo del fallecido.

CAPITULO IX

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 75. La legislación sobre seguridad e higiene en el trabajo es de obligada aplicación por las Empresas, con la participación del Comité de Seguridad e Higiene o representantes sindicales.

En especial, las Empresas deberán observar las disposiciones de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden de 9 de marzo de 1971.

Art. 76. Las Empresas afectadas por la presente Ordenanza vendrán obligadas a facilitar a su personal, de acuerdo con su condición profesional, las prendas de trabajo que a continuación se detallan:

1) Al personal de las secciones en las que se empleen materias corrosivas, ácidos y salmueras, los monos necesarios de suficiente consistencia; calzado de goma u otro material apropiado, así como también gafas, caretas y guantes o manoplas que eviten posibles lesiones corporales y daños en las prendas habituales.

2) Al personal que preste servicios a la intemperie, prendas de trabajo y calzado adecuado.

3) Con independencia de lo consignado, las Empresas facilitarán dos monos o mandiles necesarios para realizar faenas que exijan su utilización, y al personal femenino, dos batas, y cuando manipulen productos alimenticios, les serán facilitadas cubrecabezas.

Todas las prendas consignadas en el apartado 3), se entregarán, como mínimo, una vez al año. El personal al que se le asignen queda obligado a su cuidado, conservación y devolución.

Art. 77. El equipo personal de seguridad que se entregue a los trabajadores será de uso obligatorio y cada trabajador responderá de su uso y conservación por el tiempo de duración que se le haya señalado al efectuarse la entrega.

CAPITULO X

Premios, faltas y sanciones

Art. 78. Independientemente de la forma normal de premiar al personal, las Empresas estimularán a sus trabajadores para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones por medio de premios, que puedan alcanzar aquellos que se distinguen por su constancia, asiduidad, competencia, atención e interés, prevención de accidentes o iniciativas sobre esta última materia.

También establecerán las Empresas recompensas periódicas para el personal de sus plantillas por su buena conducta, especial laboriosidad y otras cualidades sobresalientes, e, igualmente, en favor de los que se distinguen por iniciativas provechosas para la propia Empresa o para sus compañeros.

Las modalidades y cuantías de estos premios se regularán en los Reglamentos de Régimen Interior, debiendo informar al Jurado de Empresa, o a los Enlaces Sindicales, en su caso, a fin de que colaboren en la proposición de las personas que hayan de merecerlos.

Los premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades alcanzadas en metálico, ampliación de vacaciones, viajes, etc., y llevarán anexos la concesión de puntos de preferencias a los efectos de ascenso de categoría.

Art. 79. Con independencia de lo establecido en el artículo anterior, se establece un premio de permanencia, que consistirá en el abono del importe de una mensualidad del salario y sus complementos personales a favor de los trabajadores que cumplan veinticinco años de servicios a la Empresa.

El personal contratado por temporada percibirá este premio, computándose, a tal efecto, los días trabajados que totalicen veinticinco años.

La concesión de estos premios se hará pública en los tablones de anuncios de la Empresa como mención honorífica para los afectados.

Art. 80. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave. La enumeración a que se refieren los tres artículos siguientes es meramente enunciativa.

Art. 81. Se consideran leves, las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada; las tres primeras faltas, cometidas dentro del período de un mes, serán consideradas leves.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se origine perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

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

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Art. 82. Se considerarán faltas graves, las siguientes:

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

2. Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un período de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión. La falta maliciosa en estos datos, se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

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

11. La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.

12. Los derivados de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.

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

Art. 83. Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad de asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

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

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

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

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

6. La embriaguez habitual.

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

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

9. La blasfemia habitual.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

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

14. Las derivadas de lo previsto en las causas 3, 6, 8 y 9 del artículo 82.

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

La precedente enumeración de las faltas leves, graves y muy graves, es meramente enunciativa y no impide que puedan existir otras, que serán calificadas, según la analogía que guarden con aquellas.

CAPITULO XI

Sanciones

Art. 84. Corresponde a las Empresas la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en la Ley de Contrato de Trabajo, en el texto refundido del Procedimiento Laboral y en esta Ordenanza.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Art. 85. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso; traslado forzoso a otra localidad; despido.

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

Art. 86. La facultad de las Empresas para sancionar caducará, para las faltas leves, a los tres días de que fuera conocido el hecho o pudiera conocerse por la Dirección de la Empresa, y para las faltas graves y muy graves, a los quince días.

Art. 87. Las faltas leves prescribirán al mes, y las graves y muy graves, a los tres meses, contados a partir de la fecha en que la Dirección de la Empresa haya notificado al trabajador la sanción impuesta.

La Empresa anotará en los expedientes personales de los trabajadores las sanciones que les hayan sido impuestas.

CAPITULO XII

Régimen asistencial

Art. 88. La acción asistencial, con participación directa del Jurado de Empresa o Enlaces Sindicales, se orientará en la creación, desarrollo y gestión de las instituciones o servicios correspondientes, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento de Jurados de Empresa.

Las Empresas, por sí o en colaboración con otras Entidades, mantendrá y desarrollará, de acuerdo con las disposiciones legales, los servicios de tipo social tendientes a conseguir una mayor y más lograda integración del personal, así como la mejora de las relaciones humanas dentro de la Empresa.

CAPITULO XIII

Disposiciones varias

Art. 89. Las Empresas deberán redactar su Reglamento de Régimen Interior, de conformidad con las normas del Decreto de 12 de enero de 1961 y Orden de 6 de febrero del mismo año, y, en su caso, según lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley de 16 de octubre de 1942.

Art. 90. Por ser condiciones mínimas las establecidas en esta Ordenanza, se respetarán las superiores, implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, se respetarán, aisladamente, la jornada intensiva cuando viniere establecida; las vacaciones de mayor duración, ya por grupos profesionales o individualmente; las mejoras de Seguridad Social, establecidas por Convenio Colectivo; Reglamento de Régimen Interior o costumbre y los valores preestablecidos por uso y costumbre en cuanto a las horas extraordinarias.

ANEXO I

DEFINICION DE CATEGORIAS PROFESIONALES

Grupo A. Personal Técnico

1. TÉCNICOS CON TÍTULO SUPERIOR

a) *Director técnico.*—Corresponde al mismo la alta dirección de todos los servicios técnicos de la Empresa.

b) *Subdirector técnico.*—Es el que asume la responsabilidad de la dirección técnica en caso de ausencia del titular, ayudando a éste en todas sus funciones.

c) *Técnico Jefe de Laboratorio.*—Es el que dirige en el Laboratorio la labor de control e investigación, teniendo a sus órdenes, como mínimo, tres Técnicos.

d) *Técnicos.*—Son los que, poseyendo un título profesional de los ya indicados, realizan en la Empresa funciones propias del mismo.

2. TÉCNICOS CON TÍTULO DE GRADO MEDIO

Son aquellos que, en posesión de título expedido por Centro docente oficial, realizan en las Empresas las funciones propias del título que ostentan.

a) *Ingenieros y Peritos.*—Se incluyen en esta categoría los que con tal título ejercen en las Empresas las funciones propias del mismo.

b) *Maestros Industriales.*—Son aquellos que, habiendo realizado los estudios necesarios, ejercen funciones técnicas de cualquier índole.

c) *Ayudantes Técnicos Sanitarios.*—Son aquellos que, en posesión del título correspondiente, ejercen su profesión en las Empresas afectadas por esta Ordenanza, teniendo como misión específica, derivada de su condición profesional, la asistencia sanitaria y de urgencia a su personal.

d) *Maestros de enseñanza.*—Se incluyen en esta categoría los que, poseyendo el título correspondiente expedido por una Escuela Normal del Magisterio, tienen a su cargo la pertinente misión educadora y de enseñanza de los trabajadores y familiares autorizados para concurrir a los cursos o clases que las Empresas organicen.

e) *Graduados Sociales.*—Son los que, en posesión del correspondiente título, asesoran a la Empresa y a sus trabajadores en materia laboral, de Seguridad Social y demás conexas.

f) *Asistentes Sociales.*—Son aquellos que, poseyendo el correspondiente título expedido por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejercen en las Empresas funciones como las de organización de Colonias para hijos de trabajadores, Centros de

ayuda a la promoción del trabajador y estudio del medio familiar en que vive, aconsejando la forma en que puede mejorarse, tratando de ajustar al trabajador en el medio ambiente en que tiene que discurrir su vida y trabajo, ayudándole a resolver problemas y dándole orientación y asesoramiento en los aspectos más diversos, sean de tipo laboral o familiar.

3. TÉCNICOS NO TITULADOS

Comprende el personal que, sin título profesional, se dedica a funciones de carácter técnico análogas o subordinadas a las realizadas por el personal técnico titulado.

a) *Contramaestres o Jefes de Taller.*—Son los que, teniendo conocimientos de cultura general y capacidad suficiente, a las órdenes inmediatas de un Técnico de categoría superior, tienen mando directo sobre los Encargados y personal manual de la fábrica, siendo su misión la de vigilancia e inspección de las distintas fases de fabricación, observar y cuidar el funcionamiento de los distintos órganos que comprende la misma y responder de la disciplina del personal, distribución del trabajo, de su buena ejecución, reposición de piezas y conservación de las instalaciones.

Se incluyen en esta categoría los Maestros refinadores de aceite, los Maestros jaboneros y los Maestros cocedores en la Industria Aceitunera.

b) *Analistas (Oficiales de Laboratorio).*—Son aquellos que realizan en los Laboratorios los análisis diarios precisos en la industria, respondiendo ante sus Jefes del trabajo efectuado.

c) *Auxiliares de Laboratorio.*—Son los que realizan funciones sencillas, como manipulado de muestras etc., y ayudan a sus superiores en trabajos elementales que pueden tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

d) *Aspirante de Laboratorio.*—Son aquellos trabajadores mayores de catorce años que ingresan en el Laboratorio para iniciarse en los trabajos de análisis que en los mismos se efectúan. Cumplidos los dieciocho, pasarán automáticamente a la categoría de Auxiliar de Laboratorio.

Grupo B. Empleados

1. ADMINISTRATIVOS

Tienen tal carácter los que ejercen en las Empresas funciones administrativas o de oficina, reconociéndose las siguientes categorías:

a) *Jefes de primera.*—Son los empleados, provistos o no de poder, que asumen la orientación y responsabilidad dentro de la Empresa de varias Secciones o Negociados.

b) *Jefes de segunda.*—Son los que tienen a su cargo, provistos o no de poder, la organización, distribución y realización de los trabajos de una Sección o Negociado determinado.

Tendrán la categoría de Jefes de primera los Inspectores de sucursales y los Jefes de Contabilidad.

c) *Oficiales de primera.*—Son los que, a las inmediatas órdenes de los Jefes de primera o segunda, si los hubiere, ejecutan los trabajos de máxima responsabilidad relacionados con el servicio que desempeñan, así como cuantos otros requieran, para su total y perfecta ejecución, la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

Se incluyen en esta categoría, a título enunciativo, los correspondientes no sujetos a minutas dictadas por sus superiores; empleados de Contabilidad que tengan a su cargo los libros superiores de la misma, balances, etc.; Cajeros de cobros y pagos sin fianza; Encargados de estudiar costos de producción y venta y Encargados de secciones de transporte de mercancías.

d) *Oficiales de segunda.*—Son los empleados que, a las órdenes de sus superiores desarrollan con toda responsabilidad y eficacia los trabajos que se le encomienden, correspondientes a la Sección o Negociado a que pertenezcan.

Se incluyen en esta categoría, aparte de los que le correspondan por aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, los Correspondientes sujetos a minutas dictadas por sus superiores; Taquimecanógrafos en idioma nacional.

e) *Auxiliares.*—Son los empleados mayores de dieciocho años que con la capacidad necesaria colaboran con los Oficiales en trabajos de menor importancia.

f) *Aspirantes.*—Son los empleados mayores de catorce años que ingresan en las oficinas para iniciarse en los conocimientos que se exigen a los Auxiliares Administrativos. Al cumplirse los dieciocho años pasarán automáticamente a la categoría de Auxiliares.

2. PERSONAL MERCANTIL

Tiene este carácter el que ejerce las actividades que a continuación se definen:

a) *Viajante*.—Es el empleado que, al servicio de una sola Empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

b) *Corredor de plaza*.—Es el empleado de una sola Empresa que de un modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al Viajante en establecimientos o en casas particulares de la misma localidad en que radica el establecimiento a cuyo servicio está.

c) *Dependiente*.—Es el empleado mayor de veintidós años encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado; deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de su exhibición en escaparates y vitrinas.

3. TÉCNICOS DE OFICINA

Son aquellos empleados que, dentro de las oficinas de la Empresa, realizan trabajos de carácter técnico relacionados con su profesión.

a) *Delineantes-Proyectistas*.—Son los empleados técnicos que, dentro de la especialidad a que se dedique la sección en que prestan sus servicios, proyectan o detallan lo que les indica el Ingeniero o Técnico bajo cuyas órdenes están, o el que, sin tener superior inmediato, realiza lo que personalmente conciba, según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las Empresas o la naturaleza de las obras, han de estar capacitados para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras a estudiar o montar y replantearlas. Dentro de todas estas funciones, las principales son: Estudiar toda clase de proyectos, desarrollar la obra que haya de construirse y preparar los datos necesarios que puedan servir de base a las ofertas que se hagan.

b) *Delineante*.—Es el empleado técnico capaz de desarrollar los proyectos sencillos, levantamientos de planos de conjunto y detalle, sean del natural o de esquemas y anteproyectos estudiados; croquización de maquinaria en conjunto, despiece de planos, pedidos de materiales para consultas y obras que hayan de ejecutarse, interpretación de los planos, cubicaciones y transportación de mayor cuantía, cálculo de resistencia de piezas, de mecanismos o estructuras mecánicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que están sometidas.

c) *Calcadores*.—Los empleados de copiar por medio de papeles transparentes de tela o vegetal los dibujos, los calcos o litografías que otros han preparado y a dibujar a escala croquis sencillos, claros y bien interpretados, bien copiando dibujos de la estampa o bien dibujando en limpio.

Grupo C. Subalterno

a) *Encargado general*.—Es el que cumplimenta órdenes recibidas directamente de sus superiores y con responsabilidad y conocimiento suficiente, dosifica y distribuye el trabajo al personal de las distintas Secciones de la industria cuidando de la disciplina y vigilando el cumplimiento de las misiones encomendadas.

b) *Encargados de Sección*.—Son aquellos que, a las órdenes del Encargado general, con conocimientos suficientes dirigen una Sección o Departamento y tienen la responsabilidad de organizar y distribuir el trabajo entre el personal a su cargo, velar por su disciplina y seguridad, así como cuidar de la vigilancia de herramientas, quedan incluidos en esta categoría, entre otros, el Encargado de almacén o bodega, el Encargado de faenas de aceite, de suministros, y el de despacho en puertos y estacionos; y los Encargados de Secciones de Boteras y Rellenos. En estos almacenes no será necesario que haya un Encargado por cada una de dichas Secciones si el volumen e importancia de cada una de ellas no lo exigiere. Se presume que el volumen e importancia es de 30 personas.

c) *Listero*.—Es el encargado de pasar lista al personal, anotar sus faltas de asistencia, horas extraordinarias y ocupaciones o puestos, resumir las horas devengadas, repartir las papcletas de cobro, teniendo el mismo horario o iguales festividades que el personal obrero del taller, departamento o sección en que ejerce su cometido.

En las Empresas modestas en que existe Listero, pero su función sea de poca amplitud por el reducido número de personal empleado, se le podrán encomendar otros cometidos.

d) *Conserje*.—Tendrán esta categoría los que, al frente de Ordenanzas, Porteros, mujeres de limpieza, etc., cuiden de la distribución del trabajo y del ornato o policía de las distintas dependencias.

e) *Ordenanzas*.—Tendrán esta categoría aquellos cuya misión específica sea la de hacer recados, realizar encargos que se le encomienden entre uno y otro departamento, recoger y entregar la correspondencia y llevar a cabo otros trabajos de tipo elemental que le sean confiados por sus Jefes.

f) *Capataz de Peones*.—Es el operario que, a las órdenes del Encargado de su Sección o almacén y con responsabilidad suficiente, tiene bajo su mando al personal de Peones o grupos de éstos para realizar los trabajos que le sean encomendados.

g) *Basculero pesador*.—Es el operario que tiene como única misión la de pesar, hacer las notas de peso y registrar en los libros correspondientes las operaciones que se hayan realizado durante el día.

h) *Guarda jurado*.—Es el que realiza las funciones de orden y vigilancia cumpliendo su deber según las disposiciones legales que regulan el ejercicio de la misión que le está designada.

i) *Guarda o Sereno*.—Es el que realiza las funciones de vigilancia dentro del recinto de la Empresa.

j) *Cobrador*.—Es el encargado de presentar las facturas o recibos en el domicilio de los clientes recogiendo de los mismos el importe correspondiente. Estas operaciones también pueden ser realizadas en ventanilla.

k) *Portero*.—Es el que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores cuida del acceso a los locales o instalaciones, realizando funciones de custodia y vigilancia.

l) *Telefonista*.—Es el empleado (hombre o mujer) que tiene por única misión estar al cuidado del servicio de una centralita telefónica.

m) *Botones*.—Es el subalterno mayor de catorce años y menores de dieciocho, encargado de cumplir recados dentro o fuera del local al que está adscrito. Al cumplir los dieciocho años pasará automáticamente a la categoría de Ordenanza.

n) *Mujer de limpieza*.—Son las trabajadoras que se ocupan de la limpieza y aseo de las oficinas, dependencias y locales de la Empresa.

Grupo D. Obreros

a) *Profesionales de oficio*.

Maestros.—Son los trabajadores que tienen bajo su responsabilidad, de un modo permanente, la dirección de las operaciones propias de la industria, siendo los Jefes del personal obrero. En las industrias de poca importancia su labor no se limitará a la sola labor de dirección, sino que tomará parte activa en las funciones manuales de la industria.

En este grupo estarán incluidos, entre otros, los denominados Maestros de Almazara, de Margarinas y Grasas Comestibles, de Molturadoras, de Extractoras, de Desdobladoras, de Destilerías de Glicerina, de Hidrogenadoras, de Estearinas, de Grasas Industriales, de Salsa Mahonesa, Winterizadores, los Toncleros y los de Jabones en Industrias cuya caldera tenga una capacidad inferior a mil kilos. Las Empresas no estarán obligadas a clasificar como Maestros a los Encargados de las diferentes actividades, si bien podrán ser desempeñados estos puestos por Oficial primera como Auxiliar del Maestro.

Oficial de primera.—Es el trabajador que, dominando uno de los oficios propios de las Industrias del Aceite, de las de Aceituna, o sus Auxiliares, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

Se considerarán comprendidos en este grupo los siguientes:

Los ayudantes de todos los Maestros que se citen en el párrafo tercero del apartado primero, y también los de los Maestros de Refinería y de Jabonería con la clasificación Contra-maestre, ya que por sus conocimientos y práctica están capacitados para auxiliar y sustituir a dichos Maestros en sus propios cometidos durante ausencias o relevos, también gozarán de la condición clasificación de Oficiales de primera el Chófer de camión con carnet de primera, el Encargado de caldera o generador de vapor; el Extractorista de Orujo; el Desodorizador en la Refinería; los Manipuladores de los Hidrogenadores; los Maquinistas de Secaderos de Orujo y Manipuladores de auto-clave y de lavaderos de Estearinas y los Desmargarinizadores.

Oficial de segunda.—Es el trabajador que, sin llegar a la especialización exigida para el trabajo perfecto, ejecuta los co-

respondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia y se encuentra en condiciones de capacitación para sustituir al Oficial primero. Se incluyen en este grupo, entre otros, Conductor de vehículos con carnet de segunda, el Auxiliar de los Extractoristas de Orujo, el Neutralizador en la Refinería, el Aparatista en las Desdobladoras, los Manipuladores de prensa con temperatura en Estearina, los Manipuladores de emulsionadoras en grasas comestibles y margarinas, y Manipuladores de estratificadores de masa en las almazaras.

Oficial de tercera.—Es el que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio, no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un Oficial.

Se incluyen en este grupo: El Decolorador en la Refinería, los Manipuladores de prensa, secadores o estufas en las Industrias del jabón, los Tapadores de botes en los almacenes de aceite e Industrias Envasadoras y los Bodegueros; los Manipuladores de prensa sin temperatura en estearina; los Prensistas en almazara; los Conductores de carretillas eléctricas y los Manipuladores de viscolizadoras, y Tapadores con máquinas.

Las profesiones no especificadas con anterioridad y que correspondan a oficios clásicos que puedan existir en las Empresas comprendidas dentro de esta Ordenanza, tales como Carpinteros, Pintores, Albañiles, Electricistas, Cerrajeros, Metalúrgicos en sus diferentes especialidades, se ajustarán, en cuanto a la clasificación de los trabajadores se refiere, a lo establecido para los profesionales propios de la Industria reglamentada, distinguiéndose, por tanto, aquellos, según su grado de capacitación, en Maestros, Oficiales primeros, segundos y terceros.

Si alguno entre ellos asumiese funciones de mando, dirigiendo personalmente los trabajos de los demás profesionales, con perfecto conocimiento de las labores que éstos efectúan y con responsabilidad directa sobre la disciplina y rendimiento de los mismos, será equiparado, a todos los efectos, al Maestro en la Industria Reglamentada.

b) *Ayudantes especialistas*.—Son los operarios que, con un período de práctica realizan funciones concretas y determinadas que sin constituir propiamente un oficio exigen, sin embargo cierta atención o especialización y no están asignadas a otra categoría profesional determinada.

Estarán incluidos en esta categoría, entre otros: los Llenadores de envases de aceite en los almacenes de este producto; los Tapadores de envases metálicos en grasas comestibles y margarinas; los Tapadores en la Industria aceitunera; los Llenadores y Tapadores en las Industrias de salsa mahonesa; los Tapadores sin máquina; los Fogoneros en los secadores de orujo; los Troqueladores, Marcadores de bloques y Manipuladores de cortadoras y batidoras en las industrias del jabón; Ayudantes de Fogoneros; el Ayudante de Aparatista en las desdobladoras; el Ayudante de los Manipuladores en la hifrogenadora; los Filtradores en almacenes de aceite y refinerías; los Manipuladores de molinos, de termobatidoras y lavadoras de grasas industriales; los Manipuladores de amasadoras, refinadoras y moldeadoras, en las Industrias de grasas comestibles y margarinas; los Manipuladores de molino mezclador; los de cilindros refinadores; los de moldeadoras y apelonadoras; los de virutadoras en las industrias del jabón; los Manipuladores de batidoras en salsa mahonesa; los descargadores de extractoras de orujo, el Ayudante de chófer y el Carrero.

c) *Peones Ayudantes de fabricación*.—Son los que desempeñan funciones subordinadas a las de los Ayudantes especialistas y Oficiales, adquiriendo con la práctica conocimientos para sustituirles accidentalmente.

Se incluyen en esta categoría, entre otros, los Barrileros, Tolveros, Abastecedores y Llenadores de capachos y Enmantadores de planchas en estearina.

d) *Peón*.—Es el operario mayor de dieciocho años encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de un esfuerzo físico.

e) *Aprendices*.—Operarios de ambos sexos que están ligados a la Empresa por el contrato especial de aprendizaje, en virtud del cual el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarles prácticamente, por sí o por otros, alguno de los oficios clásicos de esta Industria.

f) *Pinches*.—Son los operarios de ambos sexos, mayores de catorce años y menores de dieciocho, que realizan labores de características análogas a las que fijan para los Peones y Faeneros, compatibles con las exigencias de su edad.

g) y h) *Encargadas de Equipos y Monitoras*.—Son las que, al frente de un grupo de Oficiales y operarias, y bajo la dependencia correspondiente, trabajan, vigilan y cuidan de la asistencia y disciplina de las mismas. Instruyen a las operarias

sobre el desarrollo del trabajo a efectuar, vigilando su presentación y calidad, y corrigiendo las deficiencias observadas.

i) *Oficiales*.—Son las trabajadoras que, tras dos años de aprendizaje, con una práctica admitida como suficiente por las Empresas, se dedican a oficios propios y complementarios de las Industrias afectadas por la presente Ordenanza. Existen dos categorías: En atención a su capacidad y rendimiento.

En esta definición se encuentran incluidas las Boteras, Envasadoras, Tapadoras, Etiquetadoras, Pesadoras, Partidoras y las Alimentadoras en máquinas de deshueso y relleno de aceitunas que utilicen elementos mecánicos automáticos.

j) *Especialistas*.—Son las productoras que, con la práctica necesaria y sin constituir oficio determinado, realizan trabajos para los que se requieren especial adiestramiento.

Se incluyen en esta categoría las Escogedoras, Deshuesadoras y Rellenadoras en la Industria Aceitunera y aspirantes a Boteras.

k) *Operarias*.—Son las trabajadoras mayores de dieciocho años que realizan faenas de carácter general no comprendidas entre las que se especifican para la categoría profesional de Oficiales y Especialistas.

ANEXO II

TABLA DE SALARIOS BASE

Grupo A. Personal Técnico

	Mensual
1. TÉCNICOS SUPERIORES	
a) Director técnico	12.600
b) Subdirector técnico	10.800
c) Técnico Jefe de Laboratorio	9.700
d) Técnico	9.000
2. TÉCNICOS DE GRADO MEDIO	
a) Ingenieros y Peritos	8.600
b) Maestros Industriales	8.200
c) Ayudante Técnico Sanitario	7.750
d) Maestro de Primera Enseñanza	7.750
e) Graduado Social	7.750
f) Asistente Social	7.750
3. TÉCNICOS NO TITULADOS	
a) Contramaestre o Jefe de Taller	7.500
b) Analista (Oficial de Laboratorio)	6.500
c) Auxiliares	5.800
d) Aspirantes	3.500

Grupo B. Empleados

	Mensual
1. ADMINISTRATIVOS	
a) Jefe de primera	9.000
b) Jefe de segunda	8.200
c) Oficial de primera	7.750
d) Oficial de segunda	6.750
e) Auxiliar	6.000
f) Aspirante de 17 años	4.000
g) Aspirante de 16 años	3.800
h) Aspirante de 15 años	2.800
i) Aspirante de 14 años	2.500
2. PERSONAL MERCANTIL	
a) Viajante	7.750
b) Corredor de plaza	6.750
c) Dependiente	6.000
3. TÉCNICOS DE OFICINAS	
a) Delineante Proyectista	7.750
b) Delineante	6.750
c) Calcador	6.000

Grupo C. Subalternos

Mensual

a) Encargado general	8.600
b) Encargado de Sección	6.600
c) Listero	6.000
d) Conserje	6.000
e) Ordenanza	5.800
f) Capataz de Peones	6.000
g) Basculero Pesador	5.900
h) Guarda Jurado	5.900
i) Guarda o Sereno	5.900
j) Cobrador	5.900
k) Portero	5.900
l) Telefonista	5.900
m) Botones	3.800
n) Mujer de limpieza	5.580

Grupo D. Obreros

Diario

a) Profesionales de oficio:	
Maestro	215
Oficial de primera	202
Oficial de segunda	200
Oficial de tercera	198
b) Ayudantes especialistas	197
c) Peón ayudante de fabricación	196
d) Peón	195
e) Aprendices:	
Aprendices de 17 años	114
Aprendices de 18 años	114
Aprendices de 15 años	78
Aprendices de 14 años	78
f) Pinches:	
Pinches de 14 a 15 años	78
Pinches de 16 a 17 años	114
g) y h) Encargadas de equipo y Monitoras	210
i) Oficiales	200
j) Especialistas	195
k) Operarias	190

MINISTERIO DE COMERCIO

4763

CORRECCION de errores del Decreto 476/1974, de 21 de febrero, por el que se suspende por tres meses la aplicación de los derechos arancelarios establecidos a la importación de pasta de papel y de papel y cartón viejos para fabricar papel.

Advertido error en el texto remitido para su publicación del mencionado Decreto, inserto en el «Boletín Oficial del Estado» número 47, de fecha 23 de febrero de 1974, se publica a continuación la rectificación oportuna:

En la página 3723, columna segunda, línea cinco, del artículo único, donde dice: «cuarenta y siete punto cero uno b)», debe decir: «cuarenta y siete punto cero uno B-uno-b)».

MINISTERIO DE LA VIVIENDA

4764

DECRETO 561/1974, de 1 de marzo, por el que se reorganizan los servicios de la Comisión de Planeamiento y Coordinación del Área Metropolitana de Madrid.

Los servicios de la Comisión de Planeamiento y Coordinación del Área Metropolitana de Madrid se regulan en el Reglamento aprobado por Decreto tres mil ochenta y ocho/mil novecientos sesenta y cuatro, de veintiocho de septiembre, desarrollándose por disposiciones posteriores de carácter orgánico.

El desenvolvimiento de las funciones de la Comisión del Área Metropolitana desde su creación permite hoy, con mayor perspectiva, detectar los puntos débiles de su estructura orgánica, aconsejando reforzarla en los niveles de decisión y ejecución, procurando la mayor coordinación y eficacia y, al propio tiempo, una más clara diferenciación de funciones y ámbitos de responsabilidad.

Los problemas que el desarrollo de Madrid obliga a resolver y las consecuencias que el mismo produce en un ámbito territorial cada vez más amplio, agudizan la necesidad de potenciar a través de medios orgánicos las características y funciones que estableció la Ley ciento veintiuno/mil novecientos sesenta y tres, de dos de diciembre.

Deben abordarse con urgencia acciones y trabajos que requieren una organización ágil y eficaz, con una capacidad de previsión y actuación que le permita ir por delante y no a la zaga de los problemas urbanísticos.

Así las acciones encomendadas por el III Plan de Desarrollo a la Comisión del Área, que incluyen tanto la revisión del Plan General de Ordenación del Área Metropolitana como la adquisición y preparación de suelo que demandan las necesidades ya acuciantes de Madrid, y la necesidad de conjuntar todas las acciones públicas y privadas, justifican el refuerzo de los instrumentos y medios que han de hacerlos viables.

El Delegado del Gobierno debe poder desarrollar adecuadamente su específica misión de coordinador de los entes públicos cuya gestión incide en alguna forma en el desarrollo urbanístico de los ámbitos de su actuación, descargando su actividad interna en la nueva figura del Gerente, que coordinará las desarrolladas por los Servicios técnicos.

La experiencia aconseja el desdoblamiento de la actividad de planeamiento como función esencial entre las atribuidas al Organismo en dos niveles, encomendados a unidades distintas, el de planeamiento, de gran ámbito, que desarrollará los estudios correspondientes al Área Metropolitana, y el de planeamiento local, cuya actividad se encamina a la resolución de la ordenación urbana a niveles municipales, dirigiendo, apoyando, aconsejando y sustituyendo, en su caso, la actividad que en este terreno puedan desarrollar los Ayuntamientos.

El control urbanístico, en cuanto debe fiscalizar los planes, proyectos y actuaciones privadas y públicas, controlar su ejecución para asegurar la calidad necesaria, e imponer la disciplina urbanística, debe ser objeto de la actuación de una unidad específica, independizándose de la promoción de suelo, que, efectuada directamente por el Organismo o impulsada por éste, debe, por su magnitud y necesidad de especial atención, encomendarse a un órgano concreto y especializado.

Conviene asimismo matizar y precisar la adscripción orgánica dentro del esquema de servicios de otros órganos y unidades, a fin de constituir un conjunto armónico.

La presente reorganización de los Servicios de la Comisión del Área en nada afecta a las específicas y facultades y competencias que la ley ciento veintiuno/mil novecientos sesenta y tres, de dos de diciembre, y su Reglamento, aprobado por Decreto tres mil ochenta y ocho/mil novecientos sesenta y cuatro, de veintiocho de septiembre, y la Ley Especial del Municipio de Madrid de once de julio de mil novecientos sesenta y tres, otorgan al Ayuntamiento de Madrid y a su Gerencia Municipal de Urbanismo.

En su virtud, a propuesta del Ministro de la Vivienda, con aprobación de la Presidencia del Gobierno, de conformidad con el artículo trece.siete de la Ley de Régimen Jurídico de la Administración del Estado, previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día uno de marzo de mil novecientos setenta y cuatro,

DISPONGO:

Artículo primero.—Uno. Se establece, bajo la directa dependencia del Delegado del Gobierno, un Gerente, que será nombrado por Decreto.