

I. Disposiciones generales

MINISTERIO DE LA GOBERNACION

530

CORRECCION de errores de la Orden de 10 de agosto de 1976 por la que se establecen las normas técnicas para el análisis y valoración de los contaminantes de naturaleza química presentes en la atmósfera.

Advertidos errores en el texto remitido para su publicación de la mencionada Orden, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 266, de fecha 5 de noviembre de 1976, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En la página 21827, en el número 1.3, en la primera línea y en la tercera, dice: «Espectrofotómetro», y debe decir: «Espectrofotómetro».

En el número 1.4, segunda columna, línea cuarta, donde dice: «Disulfonato sódico», debe decir: «Disulfonato sódico».

En el número 1.5, párrafo cinco, segunda columna, donde dice: «solución concentrada (3)», debe decir: «solución concentrada (4)».

En el número 1.6, párrafo segundo, línea segunda, donde dice: «Solución número 2 y añadir...», debe decir: «solución número 3 y añadir...».

En el párrafo tercero, línea tercera, donde dice: «reactivo perclorato bórico (4)», debe decir: «perclorato bórico (5)», y en la línea cuarta, donde dice: «solución de Thorina (5)», debe decir: «solución de Thorina (6)».

En el párrafo séptimo, línea cuarta, donde dice: «apartado 1.5 y 1.6.b)», debe decir: «apartado 1.5, 7.b)».

En la página 21828, primera columna, segundo renglón, donde dice: «solución 2», debe decir: «solución número 3».

Apartado 1.8, párrafo tercero, línea tercera, donde dice: «(anexo 2, apartado 1)», debe decir: «(anexo 1, apartado 7)».

Segunda columna, número 2.6, epígrafe 3, última línea, donde dice: «correspondientes primero», debe decir: «correspondientes al primero».

En la página 21830, en el anexo número 5, punto 1, línea tercera, donde dice: «Anexo número 1, apartado 4)», debe decir: «Anexo número 2, apartado 4)».

En el anexo número 6, punto 1.3, 4), donde dice: «Matraces erlenmeyer», debe decir: «Matraces erlenmeyer».

En la página 21831, en el anexo número 6, punto 1.8, última línea, donde dice: «Anexo número 2, apartado 1», debe decir: «Anexo número 1, apartado 7».

En el mismo anexo, apartado 2.3, párrafo segundo, donde dice: «Cubetas de vidrio de 10 mililitros», debe decir: «Cubetas de vidrio de 10 milímetros».

MINISTERIO DE TRABAJO

531

ORDEN de 28 de diciembre de 1976 por la que se aprueba la Ordenanza Laboral para el personal que presta sus servicios en los Laboratorios de Prótesis Dental.

Ilustrísimos señores:

Vista la Ordenanza Laboral para los Laboratorios de Prótesis Dental propuesta por la Dirección General de Trabajo y en uso de las facultades atribuidas a este Ministerio por Ley de 16 de octubre de 1942,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

1.º Aprobar la expresada Ordenanza Laboral para los Laboratorios de Prótesis Dental, que sustituye a la Reglamentación Nacional de Trabajo para Laboratorios de Prótesis Dental de 2 de enero de 1948 y que entrará en vigor el día 1 de enero de 1977.

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

3.º Disponer 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 diciembre de 1976.

RENGIFO CALDERON

Ilmos. Sres. Subsecretario de Trabajo y Director general de Trabajo.

ORDENANZA LABORAL PARA LABORATORIOS DE PROTESIS DENTAL

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º La presente Ordenanza será de aplicación en todo el territorio nacional y regulará las condiciones mínimas de trabajo a las que han de ajustarse las relaciones laborales concertadas entre las Empresas cuya actividad sea la de construcción, reparación e intervención en todas las operaciones propias de prótesis dental y el personal dependiente de las mismas.

Art. 2.º Estarán sometidos a esta Ordenanza:

1.º Como Empresas: Las que desarrollen sus actividades en las ramas de prótesis dental siguientes:

Movible en cromo-cobalto u oro.

Movible en acrílico.

Fija en metal o acrílico.

Fija en metal porcelana o porcelana.

Ortodoncia fija.

Ortodoncia movible.

2.º Como trabajadores: Quienes prestan sus servicios profesionales en las mismas, tanto si realizan una función técnica como predominantemente manual.

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 séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo y el artículo primero c) de la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 3.º Las normas contenidas en esta Ordenanza Laboral entrarán en vigor a todos los efectos el día señalado en la orden de aprobación, y no tendrán plazo prefijado de validez.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 4.º 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 ésta 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 Aprendiz y el Ayudante tienen derecho a completar y perfeccionar por la práctica.

CAPITULO III

Clasificación del personal

SECCION 1.ª CLASIFICACION FUNCIONAL

Art. 5.º Los trabajadores a que esta Ordenanza se refiere serán clasificados en los grupos que se relacionan a continuación, en atención a las funciones que efectúan:

Grupo I

a: Personal profesional.

Grupo II

b) Personal administrativo.

Grupo III

c) Personal subalterno.

Art. 6.º Los citados grupos genéricos se dividen en las siguientes categorías laborales:

Grupo I

Personal profesional:

- a) Técnico en prótesis dental.
- b) Oficial protésico dental de primera.
- c) Oficial protésico dental de segunda.
- d) Ayudante de prótesis dental.
- e) Auxiliar especializado.
- f) Aprendiz.

Grupo II

Personal administrativo:

- a) Oficial administrativo de primera.
- b) Oficial administrativo de segunda.
- c) Auxiliar administrativo.
- d) Aspirantes.

Grupo III

Personal subalterno:

- a) Repartidor.
- b) Personal de limpieza.

Art. 7.º Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener previstos todos ellos, si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requiere.

SECCION 2.ª CLASIFICACION EN RAZON A LA PERMANENCIA DEL PERSONAL EN LAS EMPRESAS

Art. 8.º Por razón de permanencia al servicio de la Empresa, los trabajadores se clasifican en fijos, eventuales e interinos.

Art. 9.º Son trabajadores fijos quienes realicen actividades que por su naturaleza tienen carácter normal y permanente en las Empresas.

Son trabajadores eventuales aquellos admitidos a realizar una actividad excepcional o esporádica en las Empresas por plazo que no exceda de dos meses. Si al término de este período no se hubieran cubierto las necesidades temporales para las cuales fue 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 continuara prestando servicios, adquirirá la condición de fijo de plantilla, con efectos desde el comienzo de la prestación.

Son trabajadores interinos los que se contratan para sustituir al personal fijo durante las ausencias de éste, ocasionadas por permisos, vacaciones; incapacidad laboral transitoria, excedencia especial y cualquiera otra causa que obligue a la Empresa a reservar una plaza al ausente.

Los trabajadores admitidos en la Empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, son fijos o por tiempo indefinido.

Art. 10. En el plazo de treinta días contados a partir de la aprobación de esta Ordenanza Laboral, las Empresas procederán a la clasificación y definición del personal dependiente de las mismas con arreglo a los grupos y categorías que se establecen en este capítulo, debiendo exponerse en el tablón de anuncios de la Empresa durante quince días siguientes, al objeto de que aquellos que se consideren perjudicados puedan formular la oportuna reclamación. Cumplido el último plazo, la Empresa remitirá la clasificación a la Delegación Provincial de Trabajo para su conocimiento.

CAPITULO IV

Aprendizaje

Art. 11. Las Empresas deberán poner el máximo interés en la formación de Aprendices, facilitándoles las enseñanzas oportunas, tanto teóricas como prácticas.

Las Empresas procurarán estimular a su propio personal para conseguir el progresivo perfeccionamiento profesional del mismo, mediante la organización de cursos al efecto, que una vez superados se tendrán en cuenta como méritos para los ascensos.

CAPITULO V

Ingresos y ascensos; ceses y despidos; plantillas y escalafones

SECCION 1.ª INGRESOS Y ASCENSOS

Art. 12. 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.

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

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

Art. 13. El período de prueba no es de carácter obligatorio; las Empresas podrán, en su consecuencia, proceder a la admisión de su personal con renuncia total o parcial a su utilización. En caso de ser utilizado, la duración para el mismo será de un mes para el personal profesional, de tres meses para el personal administrativo y de quince días para el personal subalterno.

Art. 14. Ascensos.—Los ascensos del personal a que se refiere esta Ordenanza correspondiente al grupo I, personal profesional, se efectuará con arreglo a las siguientes normas:

El Aprendiz pasará a Ayudante de Prótesis Dental previo examen, de acuerdo con lo establecido en el anexo.

El ascenso de la categoría de Ayudante de Prótesis Dental a Oficial de Prótesis Dental de segunda se verificará de la siguiente forma:

Todo Ayudante de Prótesis Dental que pueda acreditar que ha prestado sus servicios en dicha categoría un mínimo de tres años tendrá derecho a examinarse ante un Tribunal constituido con arreglo a lo que se preceptúa en el anexo.

Siempre que la Empresa donde preste sus servicios el trabajador reconozca la categoría por éste solicitada no será necesario sufrir examen.

Las pruebas serán de carácter eminentemente práctico, mientras no existan en el mercado textos oficiales donde poder aprender la parte teórica dedicados especialmente a los protésicos dentales.

Todo Ayudante de Prótesis Dental declarado apto podrá optar en el caso de que no exista vacante de Oficial Protésico Dental de segunda, entre continuar en su plaza de Ayudante de Prótesis Dental o contratarse directamente con otra Empresa o patrón. En el primer caso, su salario aumentará en el 90 por 100 de la diferencia a su ascenso; en el segundo caso, ocupará plaza definitiva como Oficial Protésico Dental de segunda.

Todo Oficial Protésico Dental de segunda que pueda acreditar que ha prestado sus servicios en dicha categoría durante un mínimo de dos años tendrá derecho a percibir el salario equivalente a Oficial Protésico Dental de primera.

El ascenso de categoría de Oficial Protésico Dental de segunda a Oficial Protésico Dental de primera se verificará de la siguiente forma:

Todo Oficial Protésico Dental de segunda que pueda acreditar que ha prestado sus servicios en dicha categoría durante un mínimo de dos años tendrá derecho a examinarse ante un Tribunal constituido con arreglo a lo que se preceptúa en el anexo. En dicho examen acreditará que domina dos ramas de la prótesis dental a la perfección.

El ascenso de categoría de Oficial Protésico Dental de primera a Técnico en Prótesis Dental se verificará de la siguiente forma:

Todo Oficial Protésico Dental de primera que pueda acreditar que ha prestado sus servicios en dicha categoría un mínimo de dos años tendrá derecho a examinarse ante un Tribunal constituido con arreglo a lo que se preceptúa en el anexo. En el examen deberá acreditar el dominio de tres ramas de la Prótesis Dental a la perfección y demás condiciones establecidas en la definición de su categoría.

Para el grupo II, personal administrativo: dos turnos alternos; el primero, de antigüedad, previa prueba de aptitud, y el segundo, por elección de la Empresa.

SECCION 2.ª CESES Y DESPIDOS

Art. 15. Todos los trabajadores que deseen voluntariamente cesar en el servicio de las Empresas vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las mismas cumpliendo los siguientes plazos de preaviso. De treinta días cuando se trate de personal técnico y quince días en los demás casos.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a las Empresas 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, las Empresas vendrán obligadas 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 las Empresas llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de preaviso. No existirá tal obligación, y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

Art. 16. El despido como sanción se regula por lo establecido en el capítulo XI de esta Ordenanza.

SECCION 3.ª PLANTILLA Y ESCALAFONÉS

Art. 17. Las Empresas vienen obligadas a confeccionar las plantillas de su personal 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, serán remitidas a la Delegación Provincial de Trabajo, si se trata de Empresas de ámbito provincial, o a la Dirección General de Trabajo, si son nacionales, a efectos de conocimiento.

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

La plantilla se confeccionará, como mínimo, cada dos años, y no tendrá efecto alguno contrario a la situación y derechos adquiridos por cada uno de los trabajadores que formen parte de la Empresa.

Cada año, dentro del primer trimestre, se formulará por las Empresas el escalafón de todo el personal, clasificado por grupos profesionales; dentro de éstos por orden de categorías, y en ellos, por orden de antigüedad. Dicho escalafón estará expuesto treinta días en el tablón de anuncios de la Empresa, en cuyo plazo el personal podrá realizar las reclamaciones que crea oportunas ante la Dirección, quien resolverá en el plazo de siete días, y si hubiere lugar a modificaciones, las expondrá en notas aparte, durante igual período de treinta días, por si hubiere reclamaciones del personal a quienes afecte la modificación. Contra las resoluciones denegatorias de las Empresas, el personal afectado podrá ejecutar las acciones correspondientes ante la Jurisdicción de Trabajo.

CAPITULO VI

Jornada horario, horas extraordinarias, descanso y vacaciones

SECCION 1.ª JORNADA

Art. 18. El número de horas normales de trabajo a la semana para el personal comprendido en esta Ordenanza será de cuarenta y cuatro horas. Dichas horas se distribuirán a lo largo de la semana, de manera que la jornada laboral del sábado finalice a las catorce horas.

SECCION 2.ª HORARIO

Art. 19. Las Empresas afectadas por esta Ordenanza deberán elaborar el correspondiente horario laboral, remitiéndolo a la Delegación Provincial de Trabajo, para su aprobación, previo informe correspondiente del Jurado de Empresa o Enlaces Sindicales.

SECCION 3.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 20. 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, y el número cuatro del artículo 23 de la Ley de Relaciones Laborales.

SECCION 4.ª DESCANSOS Y VACACIONES

Art. 21. Descansos.—El personal comprendido en esta Ordenanza disfrutará de todos los beneficios otorgados por la Ley y Reglamento de Descanso Dominical, Ley de Relaciones Laborales y disposiciones concordantes que le sean aplicables.

Art. 22. Las vacaciones anuales serán de veintiún días naturales para todos los trabajadores, salvo para los menores de dieciocho años, que serán de treinta días.

La fecha y el período del disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre el empresario y trabajador. Si existiere desacuerdo entre las partes, la Magistratura de Trabajo fijará la fecha que para su disfrute corresponda.

Art. 23. El personal que ingrese o cese en los servicios de las Empresas durante el transcurso del año, tendrá derecho a disfrutar, en caso de ingreso, o a que se le compense en metálico, en caso de cese, la parte proporcional de vacaciones que le corresponda con arreglo al tiempo transcurrido de trabajo, a cuyos efectos las fracciones inferiores a un mes se computarán como unidad completa.

CAPITULO VII

Desplazamientos, permisos, licencias, excedencias

SECCION 1.ª DESPLAZAMIENTOS

Art. 24. El personal que para cumplimiento de funciones de su cometido tenga que desplazarse especialmente fuera de la localidad de su trabajo habitual, tendrá derecho a percibir las dietas y gastos de viaje de ida y vuelta, que se señalan en los artículos correspondientes.

SECCION 2.ª PERMISOS

Art. 25. El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a percibir la remuneración establecida para la actividad normal, por alguno de los motivos y durante los periodos de tiempo siguientes:

- a) En caso de matrimonio, dos semanas.
- b) En caso de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos y hermanos, hasta tres días, y cinco si el óbito ocurriera fuera del lugar de la residencia del trabajador.
- c) En caso de fallecimiento de abuelos, nietos, tíos, sobrinos o hermanos políticos, dos días.
- d) Por boda de un hijo o hermano, un día.
- e) Intervención quirúrgica que precise hospitalización del cónyuge, padres e hijos, tres días, que podrán ampliarse hasta tres días más, cuando el trabajador necesite desplazarse al efecto.
- f) Intervención quirúrgica que precise hospitalización de hermanos o padres políticos, un día.
- g) Por alumbramiento de esposa, hasta tres días.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público ordenado por la autoridad.
- i) El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical, en los cargos representativos, en la forma y términos establecidos por la legislación vigente.

Art. 26. Aparte de los citados en el artículo 25, el personal femenino tendrá derecho a faltar al trabajo por las causas y período de tiempo que seguidamente se indican:

- a) Maternidad.

Toda mujer en estado de gestación podrá abandonar el trabajo con cincuenta días de antelación a la fecha prevista para el alumbramiento, lo que se acredita mediante el oportuno certificado médico o documento maternal, y no se reincorporará a su ocupación hasta que hayan transcurrido ocho semanas con posterioridad al parto. Al período posnatal podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

- b) Lactancia.

Las trabajadoras con hijos en período de lactancia, tendrán derecho a una hora de descanso en cada jornada laboral completa, que disfrutarán a su elección en fracciones de treinta minutos, mientras dure el citado período; la mujer, por su vo-

luntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este periodo no podrá exceder de nueve meses.

Art. 27. Las Empresas que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios para la obtención de un título profesional, concederán a los mismos, sin perjuicio de su retribución, las licencias necesarias para que puedan concurrir a los exámenes, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula para tales estudios y la justificación asimismo de haber concurrido a éstos.

Art. 28. Para la obtención de cualquiera de los permisos antes dichos, bastará que los interesados lo comuniquen a la dirección de la Empresa con la posible anterioridad o urgencia, si bien deberá justificar la necesidad del permiso, sancionándose en todo caso en el que se compruebe la inexactitud de los motivos alegados o no se efectúe la reincorporación al trabajo a su debido tiempo.

SECCION 3.ª LICENCIAS

Art. 29. En los casos que el personal excepcionalmente precise atender asuntos propios no relacionados con la profesión protésica que requieran su presencia, podrá obtener licencia sin sueldo durante tres meses como máximo en el transcurso de un año natural, que se computarán de una vez o en fracciones a lo sumo, siempre que con la debida antelación lo solicite por escrito de la dirección de la Empresa y lleve más de dos años al servicio de la misma.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el personal que haya disfrutado de licencias por asuntos propios por un total de dos meses o más al año, en tres años consecutivos, no podrá obtener otras por esta causa hasta transcurridos dos años o más.

Art. 30. Las Empresas atenderán y resolverán a la mayor brevedad posible las solicitudes formuladas por el personal, siempre que estén debidamente justificadas y las necesidades del servicio lo permitan.

Art. 31. El personal que disfrute licencia por asuntos propios, no se le computará su duración a ningún efecto, pero se le respetarán todos sus derechos, con excepción de aquellos que hayan de ser determinados en función del tiempo efectivamente trabajado.

SECCION 4.ª EXCEDENCIAS

Art. 32. Las excedencias serán de dos clases:
Voluntarias y especiales.

Art. 33. La excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares del trabajador, siendo requisito de su concesión que el trabajador que la solicita tenga en la Empresa antigüedad mínima de dos años.

Durante el tiempo que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones, y consecuentemente no percibirán remuneración alguna por ningún concepto ni le será de abono el tiempo de excedencia para su antigüedad.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de al menos cuatro años de servicio efectivo a la Empresa.

El excedente voluntario que no solicitara el reintegro quince días antes de la terminación del plazo de ésta, causará baja definitiva en la Empresa.

El reingreso de excedente voluntario está condicionado a que exista vacante de su categoría en la Empresa; si no existiera vacante en su categoría propia, y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reintegrarse hasta que se produzca dicha vacante.

Art. 34. 1.º Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las causas siguientes:

a) Nombramiento por Decreto para cargo político o designación para cargo de representación sindical o de carácter público desempeñado en virtud de aquellas investiduras; cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en el Centro.

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria y por todo el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

c) Disfrute de becas y viajes de estudios, debiendo el interesado solicitarlo con la mayor antelación posible y siempre que ello no signifique perjuicio para la Empresa.

d) Prestación del Servicio Militar por el tiempo mínimo obligatorio de duración de éste. Durante este tiempo, si se obtiene un permiso superior a un mes, siempre que medie la oportuna autorización militar para poder trabajar, se podrá reincorporar al trabajo en jornada completa o por horas.

e) El personal femenino que contraiga matrimonio podrá ejercitar alguna de las siguientes opciones:

1.ª Continuar su trabajo en la Empresa.

2.ª Quedar en situación de excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año ni superior a tres.

3.ª Rescindir su contrato de trabajo con derecho a una indemnización equivalente como mínimo a una mensualidad por año de servicio en la Empresa, incluidos los periodos de interinidad o de trabajo provisional, si los hubiere, sin que pueda exceder de seis mensualidades. Su importe será calculado con arreglo a la base tarifada de cotización a la Seguridad Social aplicable a la categoría profesional que ostente la trabajadora.

El derecho de opción previsto en este artículo deberá ejercitarse por la interesada con un mes de antelación como mínimo a la fecha de la boda, mediante escrito dirigido a la dirección de la Empresa, en el que hará constar la fecha en que ha de celebrarse, así como el día que desea iniciar el permiso establecido al efecto, si es que que ha de continuar en activo, o el del cese, o excedencia.

2.º Al personal en situación de excedencia especial se le reservará su puesto de trabajo y se le computará a los efectos de antigüedad todo el tiempo de duración de ésta, y no tendrá derecho durante tal periodo al percibo de retribución.

3.º La reincorporación de los excedentes a su puesto de trabajo deberá tener lugar en el plazo de treinta días como máximo desde que desaparecieron las causas que motivaron el pase a dicha situación, salvo cuando ésta fuera la establecida en el párrafo d) del apartado anterior, en que el plazo será de dos meses. Los excedentes especiales que al cesar en tal situación no se reintegrasen a su puesto de trabajo en los plazos establecidos causarán baja definitiva en la Empresa.

4.º La Empresa podrá cubrir las plazas del personal en situación de excedencia especial con interinos, los que cesarán al reintegrarse aquéllos.

5.º Los excedentes especiales por Servicio Militar obligatorio que a la fecha de incorporación a filas llevasen un año de servicio en la Empresa, tendrán derecho a percibir las pagas extraordinarias de 18 de julio y de Navidad.

CAPITULO VIII

Retribuciones

SECCION 1.ª NORMAS GENERALES

Art. 35. Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de 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 18.

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

Art. 36. 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 periodos de pago establecidos, decidiendo la autoridad laboral en caso de desacuerdo.

Art. 37. 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. 38. El trabajo realizado por el personal femenino tendrá idéntica retribución que el del personal masculino para trabajos de igual clase y rendimiento.

SECCION 2.ª SALARIO BASE

Art. 39. El salario base de los trabajadores comprendidos en esta Ordenanza, entendido como la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, será para todas las categorías profesionales el que resulte de aplicar sobre los salarios que efectivamente viniesen satisfaciendo las Empresas en el mes anterior a la vigencia de la misma, el incremento salarial del I. C. V. más dos puntos desde la fecha de la última revisión para las primeras 350.000 pesetas anuales y para el tramo comprendido entre 350.001 y 700.000 pesetas anuales el incremento del I. C. V.

SECCION 3.ª COMPLEMENTOS SALARIALES

Art. 40. Los trabajadores fijos comprendidos en esta Ordenanza disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma Empresa consistente en bienios, hasta un máximo de diez.

El módulo para el cálculo y abono de este complemento será el último salario base percibido por el trabajador no sólo para los bienios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa, descontando el correspondiente al aprendizaje o aspirantazgo, y su cuantía será del 5 por 100 por cada bienio, que se comenzará a devengar desde el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

Art. 41. *Complemento de vencimiento periódico superior a un mes. Gratificaciones extraordinarias.*—Se establecen para los trabajadores, con motivo de la conmemoración de las fiestas de Navidad y 18 de Julio, las cuantías siguientes:

a) El importe de veintidós días del salario base, más antigüedad, con ocasión de la Navidad.

b) El importe de veintidós días del salario base, más antigüedad.

Ambas se harán efectivas en los días hábiles inmediatamente anteriores a las expresadas festividades.

Al personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes antes expresados, prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores eventuales e interinos.

Art. 42. Con independencia de los premios previstos en la sección correspondiente, las Empresas estimularán la constancia y ejemplaridad del personal mediante primas de asistencia y puntualidad a aquellos trabajadores que en cada caso se hagan merecedores a ello.

CAPITULO IX

Indemnizaciones no salariales

Art. 43. El personal que para el cumplimiento de funciones de su cometido tenga que desplazarse especialmente fuera de la localidad de su trabajo habitual, tendrá derecho a percibir las dietas y gastos de viaje de ida y vuelta con arreglo a la siguiente cuantía: 1.000 pesetas diarias y viajes en primera clase.

Art. 44. Se establecen las siguientes indemnizaciones:

1.º Por locomoción:

Aquellos a quienes se les encomiende, por encargo especial, realizar un servicio determinado no habitual ni inherente al ejercicio normal de su función fuera del Centro en que realicen las actividades propias de su cargo y categoría, se le abonarán íntegramente los gastos que ocasione el desplazamiento.

2.º Utilización de vehículos propios del personal:

El personal que, de acuerdo con la Empresa, utilice su propio vehículo para los desplazamientos previstos en el epígrafe anterior de este artículo percibirá por cada kilómetro recorrido necesario para la realización de su cometido, incluidos todos los gastos, 5,50 pesetas.

CAPITULO X

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 45. La legislación sobre seguridad e higiene en el trabajo es de obligada aplicación para 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. 46. En los Reglamentos de Régimen Interior de las Empresas deberán incorporarse las medidas de seguridad e higiene en el trabajo de especial aplicación a la actividad específica de la Empresa y a la de sus diversos Centros laborales, Secciones o Departamentos.

Art. 47. Las Empresas facilitarán al personal que por su actividad lo requiera el vestuario preciso e idóneo para que realice sus respectivas funciones con el debido decoro. La duración de las prendas de trabajo será seis meses.

Art. 48. Las Empresas facilitarán materiales, útiles, herramientas e instrumentos que necesite el personal para el desempeño de su cometido.

Art. 49. Cuando por causas imputables al usuario se deterioren prematuramente las prendas a que se hace referencia en el artículo correspondiente, así como en el supuesto de que por abandono, mala fe o uso indebido sufriera extravío o deterioro alguno de los elementos de trabajo a que se alude en el artículo anterior, se impondrá al causante de ello la sanción correspondiente, sin perjuicio de la obligación de indemnizar a la Empresa por el quebranto sufrido con el valor del efecto que se precisa sustituir o reparar.

CAPITULO XI

Premios faltas y sanciones

SECCION 1.ª PREMIOS

Art. 50. Con el fin de recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal y de estimularle al propio tiempo para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, las Empresas establecerán los correspondientes premios, procurando analizar con el mayor detenimiento la conducta laboral del personal a su servicio para que ningún acto que lo merezca pueda quedar sin premio ni se otorgue éste a quien verdaderamente no sea acreedor a él.

Art. 51. La concesión de premios corresponde a las Empresas en expediente instruido por las mismas o a iniciativa de los compañeros de trabajo por medio del Jurado, Enlaces sindicales y, a falta de éstos, por un grupo de trabajadores.

Art. 52. Los premios previstos anteriormente podrán consistir en distinciones honoríficas, gratificaciones en metálico cuya cuantía podrá establecerse en Convenios Colectivos o Reglamentos de Régimen Interior, aumento de vacaciones, viajes de estudio, subvenciones y cualesquiera otros semejantes.

La concesión de alguno de dichos premios se reconocerá como mérito puntuable en cualquiera de los supuestos que el personal tenga necesidad de acreditar los que posea, así como para reducir los plazos fijados en el artículo 69 para la cancelación de sanciones, por lo que, además de hacerse público en el tablón de anuncios de la Empresa, se anotará en el expediente de los interesados.

SECCION 2.ª FALTAS

Art. 53. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e interés, en leve, grave y muy grave.

Art. 54. Se considerarán faltas leves:

a) Las de descuidos, deficiencias o demoras en la ejecución de cualquier trabajo.

b) Pequeños descuidos en la conservación del material.

c) Las discusiones con los compañeros de trabajo, así como las conversaciones que perturben la marcha normal de trabajo.

d) Las de puntualidad injustificadas en la asistencia al trabajo superior a diez minutos e inferior a veinte que no causen perjuicio irreparable.

e) La mera desatención o descortesía con cuantas personas se relacionen durante el servicio o desobediencia a sus superiores, siempre que la negativa no fuese manifestada de palabra.

f) Las relativas a la falta de pulcritud personal.

g) No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad, salvo que se probare la imposibilidad de haberlo efectuado.

h) No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio en el plazo máximo de cinco días después de haberse realizado.

i) La insolvencia intrascendente de normas o medidas reglamentarias y la imprudencia en el trabajo, con respecto a lo previsto en cualquiera de las normas sobre seguridad e higiene, que no ocasionen accidente o daños, tanto al personal como a los elementos de trabajo.

Art. 55. Se considerarán faltas graves:

a) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves (excluidas las de puntualidad), dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

b) Ausencia, sin excusa justificada, por dos días, durante un período de treinta días.

c) Pronunciar blasfemias en actos de servicio, así como sostener discusiones injustificadas o violentas durante el trabajo.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) No comunicar a la Empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar a la Seguridad Social, dentro de los cinco días siguientes de haberse producido, o incumplir los plazos de preaviso para los casos de cese voluntario en los servicios a la misma.

f) Falsar los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los que se soliciten.

g) La embriaguez, siempre que no sea habitual, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

h) Entregarse a juegos o distracciones durante la jornada de trabajo.

i) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgos para los trabajadores o peligro de averías podrá ser considerada como muy grave.

j) Los errores reiterados motivados por la negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

k) Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.

l) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas o materiales de la Empresa, sin autorización.

Art. 56. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas, sin justificar, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.

b) Faltar al trabajo durante cinco días al mes sin causa justificada.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona durante actos de servicio en cualquier lugar.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos intencionadamente en materiales, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

e) La embriaguez cuando sea habitual.

f) Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

g) El trabajo para otra actividad de la misma industria, siempre que la Empresa propia tenga la jornada máxima de trabajo establecida en el artículo 18.

h) Los malos tratos de palabra u obra, o faltas graves de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros

i) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

k) 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.

SECCION 3.ª SANCIONES

Art. 57. Corresponde a las Empresas la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en la Ley de Contrato de Trabajo o en esta Ordenanza. De toda sanción se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la Magistratura de Trabajo. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá la comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Art. 58. Las sanciones máximas que podrán imponerse, atendiendo a la naturaleza de la falta y a la gravedad de ésta, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: amonestación por escrito con constancia en el expediente y 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 y despido.

Art. 59. La facultad de las Empresas para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días desde que fuera conocido el hecho o pudiera conocerse por la Dirección de la Empresa; para las faltas graves, a los veinte días, y para las faltas muy graves, a los sesenta días.

Art. 60. El conocimiento y sanción de las infracciones de la normativa laboral por parte de las Empresas corresponde a la Autoridad laboral competente, mediante la tramitación del oportuno expediente.

Las faltas y las sanciones a que se refiere el párrafo anterior serán las que señale el Gobierno, teniendo en cuenta, entre otros criterios, la gravedad de la infracción, número de los trabajadores afectados, volumen económico de la Empresa y beneficios estatales recibidos por la misma.

En cuanto al procedimiento sancionador, su cuantía y autoridad competente para resolver se estará a lo dispuesto en el artículo 33 de la vigente Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976 y disposiciones complementarias posteriores.

Art. 61. Las Empresas vendrán obligadas a llevar un libro de sanciones debidamente visado por la Delegación Provincial de Trabajo respectiva en el que se anotarán todas las impuestas al personal, con independencia de su constancia en el expediente de los interesados.

Art. 62. Las sanciones se cancelarán, salvo a efectos de reincidencia, por el simple transcurso del tiempo en las siguientes medidas:

a) Las leves, a los tres meses de su imposición.

b) Las graves, al año.

c) Las muy graves, a los cuatro años.

Cuando dentro de los periodos consignados en el párrafo anterior fuese concedido algún premio al sancionado, quedará reducido a la mitad el resto del tiempo que faltare para ser cancelada la sanción.

CAPITULO XII

Régimen asistencial

Art. 63. 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 los Jurados de Empresa.

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

Art. 64. Las Empresas afectadas por esta Ordenanza procurarán beneficiar a sus productores y a los familiares en primer grado que vivan a sus expensas, en el disfrute de los servicios propios de su actividad empresarial.

Art. 65. *Socorros*.—El personal comprendido en la presente Ordenanza percibirá de la Empresa, en concepto de socorros y con independencia de las prestaciones que le corresponda percibir por cuenta de la Seguridad Social u otro Organismo de previsión, las asignaciones que se expresan en los artículos siguientes.

Art. 66. *Prestaciones complementarias por enfermedad o accidente*.—El personal que se encuentre en la situación de incapacidad laboral transitoria a causa de enfermedad profesional o de accidente de trabajo, percibirá de la Empresa una cantidad equivalente a la diferencia que pueda existir entre la prestación económica asignada al efecto por cuenta de la Seguridad Social o de cualquier otro Organismo de previsión y el cien por ciento de lo que, en su caso, tenga reconocido, sin que en ningún caso pueda exceder del tope máximo de cotización legalmente establecido.

Este socorro se devengará durante el mismo periodo de tiempo que se establece con carácter general en las disposiciones legales vigentes sobre Seguridad Social, para la prestación económica por incapacidad laboral transitoria.

Art. 67. *Fallecimiento*.—En caso de muerte natural de un trabajador, las Empresas abonarán a los familiares del mismo la indemnización de una mensualidad.

Si el fallecimiento ocurriera en acto de servicio o como consecuencia del mismo, la indemnización que percibirán los familiares será de tres mensualidades.

Art. 68. *Recompensas*.—Sin perjuicio de las recompensas reglamentarias que otorgue la Mutualidad Laboral o cualquier otro Organismo de previsión, se prevé con carácter general la siguiente recompensa al personal:

El personal que se jubile con más de diez años de servicios a la Empresa, sin nota desfavorable en su expediente personal, deberá percibir de la misma una gratificación equivalente al

importe de una mensualidad por cada cinco años de servicio, integradas por el salario base de su categoría, incrementado con los aumentos económicos que tengan reconocidos por antigüedad, con un máximo de cinco mensualidades.

CAPITULO XIII

Reglamentos de Régimen Interior

Art. 69. Mediante el Reglamento de Régimen Interior las Empresas adecuarán las normas contenidas en la presente Ordenanza a sus peculiares características a fin de obtener conjuntamente los máximos resultados y las mejores relaciones humanas.

El contenido y procedimiento para la aprobación del Reglamento de Régimen Interior será el establecido en la Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 16 de octubre de 1942, Decreto de 12 de enero de 1961 y Orden de 6 de febrero del mismo año. Como anexo al Reglamento de Régimen Interior figurará la plantilla de la Empresa y el modelo de contrato de trabajo suscrito por el personal. Un ejemplar del Reglamento deberá ser facilitado a cada trabajador, no pudiendo imponerse sanciones a éstos por faltas comprendidas en el mismo y no en la presente Ordenanza, de no haberse cumplido este deber empresarial.

Art. 70. Todas las Empresas que ocupen más de 25 trabajadores fijos están obligadas, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ordenanza, a redactar y someter a la aprobación de la autoridad laboral un Reglamento de Régimen Interior. Las Empresas que tuvieran ya aprobado su Reglamento de Régimen Interior deberán adaptarlo al contenido de la presente Ordenanza, sometiéndolo a la autoridad laboral en el citado plazo.

CAPITULO XIV

Disposiciones varias

Art. 71. En toda Empresa de Prótesis Dental deberá estar su titular en posesión del carnet de Empresa con responsabilidad, de acuerdo con el Decreto 3088/1972, de 18 de agosto.

Art. 72. Por ser condiciones mínimas las establecidas en esta Ordenanza se respetarán las superiores, implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y su cómputo anual.

Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, se respetarán aisladamente las vacaciones de mayor duración, la jornada intensiva y la de menor duración, y las mejoras de Seguridad Social establecidas por Convenios Colectivos, Reglamento de Régimen Interior o costumbres y los valores preestablecidos por uso y costumbres en cuanto a las horas extraordinarias.

Art. 73. En lo no previsto o regulado en la presente Ordenanza serán de aplicación las normas que sobre la materia respectiva vengan establecidas o se establezcan por la legislación general.

DISPOSICION DEROGATORIA

Queda derogada la Reglamentación Nacional de Trabajo para los Laboratorios de Prótesis Dental de 2 de enero de 1948 y disposiciones complementarias posteriores.

A NEXO

Definición de categorías profesionales

A. PERSONAL PROFESIONAL

Técnico en Prótesis Dental.

Es el que bajo la dirección de la Empresa, y ateniéndose a las disposiciones y exigencia de la misma, domina tres ramas a la perfección, sabiendo el tiempo que lleva cada fase para poder exigir a cualquier empleado un tiempo y un rendimiento con arreglo a su categoría. Será también el que dé el visto bueno a los trabajos y, por tanto, responsable de su buena o mala fabricación, asumiendo la responsabilidad de la obra ejecutada.

Oficial Protésico Dental de primera.

Es el que domina dos ramas cualquiera a la perfección en el tiempo estipulado, respondiendo plenamente del trabajo realizado.

Oficial Protésico Dental de segunda.

Es el que domina una rama a la perfección en el tiempo estipulado y con la misma calidad de trabajo que el Oficial Protésico Dental de primera.

Ayudante de Prótesis Dental.

Es el que pasando el período de aprendizaje, y a las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos de prótesis dental sin iniciativa propia, pero con responsabilidad, en cualquiera de las ramas mencionadas en el artículo sexto.

Auxiliar Especializado.

Es el que domina una o varias fases de la fabricación de una rama de la prótesis.

Esta categoría se adquirirá después de seis meses de capacitación cuyo período se considerará de prueba, asignándole mientras dure dicho período de prueba el mismo salario que al Ayudante de Prótesis Dental, y una vez superada ésta, su salario se verá incrementado durante cuatro años consecutivos y en proporciones iguales cada año por la cantidad que resulte de hallar la diferencia de salario existente entre el Ayudante de Prótesis Dental y el del Oficial de Prótesis Dental de segunda, reducido el de este último en un 10 por 100 y dividido entre cuatro.

Aprendiz.

Es quien ligado por el contrato especial de aprendizaje se inicia en los trabajos propios de su profesión para poder adquirir una completa capacidad profesional.

El aprendizaje será siempre retribuido y dará lugar en todo caso a un contrato especial que será regido tanto en su contenido como en su forma y en las obligaciones respectivas de cada una de las partes contratantes por lo dispuesto en la legislación vigente, por la que se dicte en el futuro y por las normas de esta Ordenanza.

La duración del aprendizaje si se poseyese diploma expedido por la Escuela Profesional de Trabajo o por la Escuela Oficial de Prótesis Dental será de dos años; en tal caso el aprendiz ingresará con el salario asignado al de tercer año. Si no poseyese el diploma antes mencionado, la duración del aprendizaje será de tres años.

A la terminación del mismo pasarán a la categoría de Ayudante de Prótesis Dental, teniendo que efectuar previamente examen ante un Tribunal que se constituirá dos veces al año y estará compuesto en igualdad de número entre empresarios y trabajadores, presididos por un Técnico en Prótesis Dental.

Las pruebas del examen versarán sobre planchas base, dominio total de la escayola, cubetas individuales, arrelar en cera, pulidos, aros y troquelados.

Todo aprendiz declarado apto podrá optar en el caso de que no exista vacante de Ayudante de Prótesis Dental entre continuar en su plaza de aprendiz o contratarse directamente con otra Empresa. En el primer caso su salario aumentará en el 90 por 100 de la diferencia entre el que tenía como aprendiz y el que le correspondería a su ascenso; en el segundo caso ocupará plaza definitiva como Ayudante de Prótesis Dental.

Los aprendices de tercer año declarados no aptos repetirán el examen durante tres convocatorias continuadas, y si tampoco consiguieran superar esta prueba en la tercera convocatoria podrá la Empresa despedirlos.

Las Empresas harán compatible el aprendizaje práctico con la instrucción teórica de dichos aprendices y darles las máximas facilidades para que en caso de que sean solicitados por los mismos poder asistir a clase de cualquier índole a fin de incrementar sus conocimientos.

B. PERSONAL ADMINISTRATIVO

Oficial Administrativo de primera.

Es el trabajador que en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para el tráfico mercantil realiza trabajos que requieren propia iniciativa y responsabilidad, tales como redacción de estadísticas, documentos, correspondencia, transcripción de asientos, gestiones de información, liquidación de subsidios y Seguros Sociales, etc.

Oficial Administrativo de segunda.

Tiene a su cargo, como iniciativa y responsabilidad, efectuar operaciones auxiliares de contabilidad, transcripción de libros, archivos, ficheros y demás trabajos similares.

Auxiliar Administrativo.

Es el trabajador, mayor de dieciocho años, que se dedica a operaciones elementales administrativas.

Aspirante.

Se entenderá por aspirante el empleado menor de dieciocho años que trabaja en funciones propias de oficinas, dispuesto a iniciarse en las funciones de éstas.

G. PERSONAL SUBALTERNO

Repartidor.

Es el trabajador mayor de dieciocho años que lleva a cargo la entrega y recogida a los clientes de los trabajos a efectuar o efectuados por la Empresa en todas sus modalidades, así como cobrar facturas y ejecutar labores para cuya realización

únicamente se requiere la aportación de un esfuerzo físico y de atención, sin exigencia de práctica alguna para que su rendimiento sea adecuado y correcto.

Personal de limpieza.

Es el que se ocupa del adecuamiento de los locales de la Empresa.

II. Autoridades y personal

NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS

MINISTERIO DE JUSTICIA

532 *RESOLUCION de la Dirección General de Justicia por la que se jubila al Secretario de Justicia Municipal don Enrique Travadela Sampedro.*

Ilmo. Sr.: Con esta fecha, y teniendo en cuenta el informe emitido por la Dirección General del Tesoro y Presupuestos, se declare jubilado por imposibilidad física, de acuerdo con lo establecido en el artículo 88, 2, del Reglamento Orgánico del Secretariado de Justicia Municipal de 12 de junio de 1970, a don Enrique Travadela Sampedro, Secretario de Juzgado de Paz, con destino en el de igual clase de Covelo (Pontevedra), por reunir las condiciones que exige el artículo 2.º de la Ley 11/1966, de 18 de marzo.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 13 de noviembre de 1976.—El Director general, Fernando Cotta Márquez de Prado.

Ilmo. Sr. Jefe del Servicio de Personal de los Cuerpos de Función Asistencial a la Administración de Justicia.

533 *RESOLUCION de la Dirección General de los Registros y del Notariado por la que se jubila a don Manuel Amorós Gozálbz, Registrador de la Propiedad excedente, que ha cumplido la edad reglamentaria.*

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 291 de la Ley Hipotecaria, 542 de su Reglamento, 17 de la Ley de Régimen Jurídico de la Administración del Estado y único, número 2, letra f), del Decreto de 12 de diciembre de 1958,

Esta Dirección General ha acordado jubilar con el haber que por clasificación le corresponda por tener cumplida la edad de setenta años, a don Manuel Amorós Gozálbz, Registrador de la Propiedad excedente, que tiene categoría personal de primera clase y el número 1 en el Escalafón del Cuerpo.

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

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 24 de noviembre de 1976.—El Director general, José Luis Martínez Gil.

Sr. Jefe del Servicio Registral Inmobiliario y Mercantil.

534 *RESOLUCION de la Dirección General de los Registros y del Notariado por la que se nombra, en virtud de oposiciones entre Notarios, a los señores que se expresa, para servir las Notarías que se detallan.*

1. Madrid (por jubilación forzosa del señor Moxó Ruano), a don Antonio Fernández-Golfín Aparicio, que sirve una de las de Cádiz.

2. Madrid (por jubilación forzosa del señor Romero Viéitez), a don Emilio Garrido Cerdá, que sirve una de las de Játiva.

3. Madrid (por jubilación forzosa del señor Sánchez Oliva), a don Ignacio Solís Villa, que sirve la de Coin.

4. Barcelona (por traslado del señor Valverde Paradinas), a don Tomás Giménez Duart, que sirve la de Chelva.

5. Málaga (por jubilación forzosa del señor Rubio Lopo), a don Isidoro Lora-Tamayo Rodríguez, que sirve una de las de Algesimi.

6. Barcelona (por jubilación forzosa del señor Peñalver Saiz), a don Juan José López Burniol, que sirve una de las de Tudela.

7. León (por defunción del señor Alonso Villalobos Solórzano), a don Roberto Parejo Gamir, que sirve una de las de Villarreal.

8. Pontevedra (por traslado del señor Sánchez Barragán), a don Eduardo Méndez Apenela, que sirve la de Moratalla.

9. Valencia (por defunción del señor Ripoll Gracián), a don Carlos Fernando Salto Dolla, que sirve una de las de Puente Genil.

10. Valencia (por traslado del señor Marco Baró), a don José Luis López Rodríguez, que sirve la de Cogolludo.

11. Sabadell (por traslado del señor Ribes Canet), a don Joaquín Borrueal Otín, que sirve una de las de Baza.

12. Bilbao (por traslado del señor Pérez Jofre Esteban), a don José Ignacio Uranga Olaegui, que sirve la de Ochagavía.

13. La Coruña (por jubilación forzosa del señor Alonso Piñeiro), a don Mario Navarro Castelló, que sirve una de las de Cieza.

14. Algeciras (por traslado del señor García Calderón), a don Carlos Llorente Núñez, que sirve una de las de Alcira.

15. Santander (por traslado del señor Paternotte Suárez), a don Antonio Ruiz-Clavijo Laencina, que sirve una de las de Villanueva de la Serena.

16. Manresa (por traslado del señor Rico Morales), a don José Vicente Martínez-Borso López, que sirve la de Caldas de Reyes.

17. La Línea (por traslado del señor Cagigas Martínez), a don Alberto Martín Gancedo, que sirve la de Tuy.

18. Mieres (por traslado del señor Capilla y Díaz de Lope Díaz), a don José Manuel de la Cruz Lagunero, que sirve la de Villalón de Campos.

19. Lugo (por traslado del señor Espinosa Antá), a don Alfredo Arturo Lorenzo Otero, que sirve la de Villafranca de Navarra.

20. Ceuta (por traslado del señor Martín Ferreras), a don José Ignacio Fuentes López, que sirve la de Azuaga.

21. Lugo (por excedencia voluntaria del señor Nebot Pelliçer), a don Manuel García del Olmo Santos, que sirve la de Monesterio.

22. Reus (por traslado del señor Hidalgo Torruella), a don José Javier Cuevas Castaño, que sirve la de Paredes de Nava.

23. Granollers (por traslado del señor Coronel de Palma), a don José Andrés García Lejarreta, que sirve la de Adra.

24. Ubeda (por traslado del señor Giménez Sanjuán), a don Agustín Rodríguez García, que sirve la de Infiesto.

25. Irún (por traslado del señor Coronel de Palma), a don José Andrés García Lejarreta, que sirve la de Adra.

26. Oliva (por traslado del señor López Laborde), a don Eduardo Llagaria Vidal que sirve la de Tremp.

27. Tomelloso (por traslado del señor Jurado Chinchilla), a don Carlos Pascual de Miguel, que sirve la de San Mateo.

28. Ponferrada (por traslado del señor Rodríguez-Poyo Guerrero), a doña María de los Angeles Escribano Romero, que sirve la de Sepúlveda.

29. Villagarcía de Arosa (por defunción del señor Teijeiro Vidal), a don Martín Antonio Quilez Estremera, que sirve la de Ateca.

30. Cangas (por traslado del señor Mosquera Merino), a don José María Delgado Bello, que sirve una de las de Manzanares.

31. Avilés (por jubilación forzosa del señor De la Torre y García Rendueles), a don José María Fernández Hernández, que sirve la de Los Arcos.

32. Sanlúcar de Barrameda (por traslado del señor Capilla y Díaz de Lope Díaz), a don Jorge López Navarro, que sirve la de Orgaz.

33. Coria del Río (por defunción del señor Navarrete Marzal), a don Manuel Sagardía Navarro, que sirve la de Oñate.

34. Baza (por traslado del señor Martín-Forero Lorente), a don Juan Romero-Girón Deleito, que sirve la de Malagón.