

A tal efecto, el órgano gestor, con la antelación necesaria establecerá y comunicará a todos los organismos afectados el procedimiento administrativo en que se regulen debidamente los trámites de afiliación, cotización, reconocimiento del derecho y abono de prestaciones.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

**Primera.**—La Mutualidad, por acuerdo de su Consejo y a propuesta de la Junta Rectora, podrá constituirse y actuar como Entidad Aseguradora de Accidentes de Trabajo para las empresas agroperuanas que voluntariamente se acojan a él, mediante el pago de una prima independiente de las cuotas de la Mutualidad.

**Segunda.**—Para la aplicación de los preceptos contenidos en los presentes Estatutos en las provincias de Alava y Navarra, las respectivas Diputaciones Forales deberán concertar con la Mutualidad la manera de adaptar dichos preceptos a las singularidades de su Régimen Foral.

Los conciertos que se celebren deberán ser aprobados por el Ministerio de Trabajo.

**Tercera.**—A los efectos del derecho al disfrute de las prestaciones establecidas en estos Estatutos, a los mutualistas que no tuvieran acreditados en la Mutualidad los períodos mínimos de carencia exigibles les serán computados, y sólo hasta completar dichos períodos, los que tuviesen cubiertos en los Seguros Sociales Unificados, siempre que correspondan a fechas distintas.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Primera.**—El actual Régimen Especial de los Seguros Sociales en la Agricultura quedará incorporado a la Mutualidad, que se hará cargo de los derechos y obligaciones derivados del mismo, desde la entrada en vigor de estos Estatutos.

**Segunda.**—A los efectos del disfrute de las prestaciones establecidas en estos Estatutos, a los mutualistas que hubiesen figurado inscritos en el Censo Laboral Agrícola del Régimen Especial Agropecuario les serán computadas las cotizaciones susfechas por los mismos en dicho Régimen, tanto a los efectos de los períodos mínimos de carencia como el de los incrementos de pensión.

A los efectos del cómputo de cotizaciones a que se refiere el párrafo anterior, se entenderá que las cuotas individuales cubren también la cotización patronal complementaria, a razón de cien ochenta días por cuantía de cotización individual.

**Tercera.**—La Mutualidad se hará cargo, a partir de la iniciación de su vigencia, de las prestaciones que en ese momento estén reconocidas o en trámite de reconocimiento por el Régimen Especial Agropecuario vigente, hasta la extinción de aquéllas por fallecimiento de los titulares u otras causas reglamentarias.

**Cuarta.**—El Subsidio Familiar se continuará abonando por la Mutualidad a sus percectores en el actual Régimen Especial Agrícola, hasta la entrada en vigor de la prestación de Ayuda Familiar en la Mutualidad, en que cesará el correspondiente a los trabajadores por cuenta ajena fijos y eventuales.

**Quinta.**—El 1 de octubre próximo la Mutualidad se hará cargo tanto de las prestaciones médico-farmacéuticas del Seguro de Enfermedad como de las indemnizaciones económicas de procesos en curso, estas últimas en la cuantía en que venían percibiéndolas.

**Sexta.**—Se exceptúa de la limitación de edad establecida en el artículo noveno, los que hubiesen figurado inscritos en el actual Censo Laboral Agrícola.

**Séptima.**—En tanto no se formalice el Censo Laboral Agrícola a que se refiere el artículo 10 de estos Estatutos y se expida la nueva Cartilla Profesional, se utilizarán, para los fines específicos de la Mutualidad Nacional de Previsión Social Agraria, las relaciones de cotizantes del Instituto Nacional de Previsión y las Cartillas Profesionales Agrícolas actualmente vigentes.

**Octava.**—Los mutualistas que en primero de octubre de 1961 tuviesen reconocida la condición de subsidiarios del Régimen Obligatorio de Subsidios Familiares percibirán de la Mutualidad, en concepto de Ayuda Familiar, la cantidad que les corresponda por aplicación de la escala consignada en el artículo 67, y de resultar aquella inferior a la que venían percibiendo en el indicado Régimen, les será incrementada hasta igualar la cifra que hubiesen percibido en el tercer trimestre de 1961 y hasta tanto que, por modificaciones en su situación familiar la cantidad a percibir por la Ayuda Familiar de la Mutualidad sea igual o superior a la que les hubiere correspondido por el actual Régimen.

Cuando se trate de mutualistas con la calificación de eventuales, el incremento, en su caso, se verificará en la liquidación anual complementaria, computando al efecto la suma de los anticipos trimestrales efectuados en el año y el porcentaje que le corresponda percibir con arreglo a la escala del artículo 69.

ORDEN de 23 de junio de 1961 por la que se aprueba la Reglamentación Nacional de Trabajo para el personal de cargos y obreros del Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco, y texto de dicha Ordenación laboral.

Ilustrísimo señor:

Vista la Reglamentación de Trabajo propuesta para el personal de cargos y obreros del Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco, propuesta por esa Dirección General, y en uso de las atribuciones conferidas por la Ley de 16 de octubre de 1942,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

1º Aprobar la expresada Reglamentación Nacional de Trabajo del personal de cargos y obreros del Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco.

2º Autorizar a la Dirección General de Ordenación del Trabajo para dictar cuantas disposiciones y declaraciones exija la aplicación de la mencionada Reglamentación.

3º Lo dispuesto en la presente Orden surtirá efectos a partir de primero de junio del año en curso.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 23 de junio de 1961.

SANZ ORRIO

Ilmo. Sr. Director general de Ordenación del Trabajo.

#### REGLAMENTACION NACIONAL DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CARGOS Y OBREROS DEL SERVICIO NACIONAL DE CULTIVO Y FERMENTACION DEL TABACO

##### CAPITULO PRIMERO

###### Extensión

Artículo 1º Las presentes Ordenanzas regulan las relaciones de trabajo entre el Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco y el personal de cargos y obreros que preste servicios a este Organismo.

Art. 2º Como norma general, se regirá por la presente Reglamentación todo el personal de cargos y obreros del Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco, conforme determina el artículo 83 de la Ley de 26 de diciembre de 1938. Queda excluido de lo mismo el personal a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 79 de la citada Ley del Régimen Jurídico de las Entidades Estatales Autónomas.

Art. 3º Sus preceptos serán de aplicación en todo el territorio nacional.

Art. 4º Las normas de esta Reglamentación empezarán a regir a partir del día que se señale en la Orden aprobatoria de la misma.

##### CAPITULO II

###### Organización del trabajo

Art. 5º La organización del trabajo dentro de las normas de la Reglamentación y disposiciones legales laborales vigentes de carácter general, es facultad exclusiva del Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco.

Los sistemas de racionalización, mecanización, división del trabajo que se adopten, no podrán nunca perjudicar la formación profesional a que el personal tiene el derecho y el deber de cumplir.

##### CAPITULO III

###### Del personal

###### Sección 1a—Disposiciones generales

Art. 6º La clasificación del personal consignada en las presentes Ordenanzas es meramente encuadrativa y no supone obligación de tener provistas todas las plazas, oficios y ocupaciones que después se enumeran en cada una de las dependencias del

Servicio, que constará tan sólo de aquéllas que se consideren necesarias.

Sin embargo, desde el momento mismo que exista en una dependencia un obrero que realice funciones especificadas en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a dicha categoría asigne este Reglamento.

Asimismo, todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos u operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos y de su competencia profesional.

*Sección 2.º—Clasificación según su situación en relación con el servicio*

Art. 7.º El personal a que afecta esta Reglamentación se clasificará de acuerdo con las normas que en la misma se establecen en personal de plantilla y temporeros.

Art. 8.º Se considerará personal de plantilla todo aquél que figure en las del Organismo y, como consecuencia de ello, tenga derecho a prestar sus trabajos de modo estable en el Servicio.

Art. 9.º Se considera personal temporero el que se contrata para las atenciones de la campaña, o para complementar el personal de plantilla cuando los trabajos de los Centros lo requieran, pudiendo, en su caso, trabajar sin limitación de tiempo. El personal temporero pasará a ser de plantilla cuando se cumplan los demás requisitos establecidos en esta Reglamentación y haya vacante en la misma.

*Sección 3.º—Clasificación según la función*

Artículo 10. El personal obrero del Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco se clasificará, por su función, en los siguientes grupos:

- 1.º Personal de Campo.
- 2.º Personal de cargo.
- 3.º Oficios auxiliares.
- 4.º Especialistas.
- 5.º No cualificados.

Art. 11. Dentro del personal de Campo se comprende:

- a) Auxiliares de Campo.
- b) Capataces de Campo.

Integran el grupo de personal de Cargo:

- a) Capataces masculinos.
- b) Capataces femeninos.
- c) Encargados de recepción y Almacén.
- d) Encargado de Sección masculino y femenino.
- e) Encargado del botiquín.
- f) Encargado de nave.
- g) Maestra.
- h) Matrona.
- i) Capataza-matrona.
- j) Subcapataza.
- k) Porteros.
- l) Guardas.
- m) Pesador.

Comprende el grupo profesional de oficio:

- a) Oficiales de primera.
- b) Oficiales de segunda.
- c) Ayudantes.

Dentro de los Especialistas están encuadradas las siguientes categorías:

- a) Preparador de muestras.
- b) Obreros especialistas.
- c) Mujeres especialistas.

En el grupo no cualificado se incluye:

- a) Peones.
- b) Auxiliares femeninos.
- c) Mujeres de limpieza.

*Sección 4.º—Definición de los grupos profesionales*

Art. 12. *Auxiliares de Campo.*—Es el experto en tabaco que sin título facultativo y a las órdenes directas de los Ingenieros o Auxiliares Técnicos tiene a su cargo cuantos trabajos se le encomiendan relacionados con el proceso del tabaco, desde su cultivo hasta el ingreso del mismo en los Centros de fermentación.

*Capataz de Campo.*—Es el que, a las órdenes directas de los Ingenieros o Auxiliares Técnicos, tiene a su cuidado los semilleros para vigilar la siembra y cultivo de los mismos, su control y distribución de plantas y entrega a los cultivadores correspondientes.

*Capataz.*—Es el que, bajo la dependencia directa o inmediata de la dirección, lleva la responsabilidad de los trabajos que se efectúan en las diversas Dependencias o Secciones a sus órdenes, debiendo imprimir a las mismas unidad, dirigiendo y distribuyendo el trabajo para un mejor rendimiento y aplicar la iniciativa en beneficio del mismo.

*Capataz femenino.*—Es la que, a las órdenes directas del Capataz del Centro, lleva la responsabilidad y organización de los trabajos que efectúe el personal femenino a sus órdenes en las diversas Dependencias o Secciones del Centro, y aplica su iniciativa en beneficio de la mejor distribución y realización de los mismos.

*Encargados de recepción y almacén.*—Es el que, a las órdenes directas del Capataz del Centro, tiene a su cargo todas las funciones inherentes a la recepción del tabaco en los Centros correspondientes, responde y controla que la recepción se haga de acuerdo con las instrucciones recibidas y está al frente de un almacén, cuidando de cuanto se relaciona con entradas y salidas del mismo, y de elevar las propuestas necesarias para la debida reposición de todos los géneros y utilaje.

*Encargado de Sección masculino y femenino.*—Es el que, a las órdenes directas de los Capataces, lleva la responsabilidad y organización de una de las Secciones en las que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los trabajadores o trabajadoras encuadrados a sus órdenes.

*Encargado de botiquín.*—Tiene a su cargo el material sanitario de los Centros.

*Encargado de nave.*—Es el que, a las órdenes directas de los Capataces, lleva la responsabilidad de los trabajos en una nave.

*Maestra.*—Tiene a su cargo la formación profesional.

*Matrona.*—La que entre los trabajos que se le encomiendan tiene como misión específica el registro al personal femenino a la entrada y salida de los Centros.

*Capataza-matrona.*—Es la que ejerce ambas funciones en centros de pequeño volumen de cosecha.

*Subcapataza.*—Es la que actúa a las órdenes directas de la Capataza, sustituyendo a la misma en sus funciones.

*Portero.*—Es el que tiene como misión especial vigilar las puertas de acceso a los locales, el control de entrada y salida del personal, registro del personal masculino a la salida y control de salida de mercancías.

*Guardas.*—Tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurno o nocturno, dentro de las Dependencias del Servicio.

*Pesador.*—Es el responsable de las básculas y de las pesadas que en ellas se realizan.

*Oficios auxiliares.*—Son los que ejecutan los trabajos de un oficio clásico que de normal requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías profesionales.

Se integran en esta clase los mecánicos, electricistas, carpintero, albañiles, jardineros, etc.

Se adscribirán a la categoría de primera, quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia, con el máximo esmero en la realización de su cometido y rendimiento. Se clasificarán en segunda, los que sin llegar a la especialización exigida por los trabajos perfectos, ejeran los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Serán Ayudantes quienes, previo el oportuno aprendizaje, tengan aptitud para realizar trabajos sencillos propios del oficio en que normalmente colaboran con un Oficial.

*Preparador de muestras.*—Es el experto encargado de preparar las muestras de tabaco.

*Obreros especialistas.*—Son los que llevando dos o más años de servicio, se dedican a trabajos concretos y determinados que sin constituir propiamente un oficio, requieren cierta práctica y conocimientos de enfardado, confección o cambio de pilones, etc.

*Mujeres especialistas.*—Es el personal femenino que, llevando dos o más años de servicios, realiza funciones de enmatulado, clasificación, selección, cosido de fardos, etc.

*Peones.*—Es el que para el desarrollo de su trabajos precisa fundamentalmente el esfuerzo físico y efectúa la carga y descarga de bultos.

*Auxiliares femeninos.*—Son las mujeres que con menos de dos años de servicio, auxilian a las especialistas, pudiendo encargárselas también trabajos de limpieza en las dependencias del Servicio.

*Mujeres de limpieza.*—Son las que se ocupan del aseo y limpieza.

## CAPITULO IV

## Ingresos, ascensos, plantillas y escalafón.

## Sección 1.º—Del ingreso

Art. 13. Personal de plantilla.—Para el ingreso del personal obrero en la plantilla se requerirá llevar más de dos años consecutivos de servicio o tres alternos como temporeros, y acreditar las condiciones físicas necesarias para el desempeño del trabajo y que haya vacante en la plantilla.

A tales efectos, el Servicio confeccionará un censo de los temporeros que tengan cumplidos los años fijados en el párrafo anterior, censo que periódicamente se irá ampliando y en el que constará cada uno por el orden en que vaya cumpliendo la condición anterior, que será el orden que servirá para ingresar cuando se produzca vacante en la plantilla.

Al temporero que corresponda cubrir una plaza de plantilla y no se encontrase prestando servicio, se le notificará por escrito al último domicilio declarado, debiendo, en el plazo de seis días desde su notificación, dar su conformidad, entendiéndose que de no hacerlo, renuncia definitivamente a su derecho de ingreso.

Cuando exista una vacante de personal de plantilla en un Centro y le corresponda ser cubierta por quien presta servicio en localidad distinta, podrá el interesado optar entre aceptar la plaza y traslado consiguiente, o continuar en la anterior situación conservando el derecho preferente a cubrir las que se produzcan con posterioridad, pudiendo ejercer este derecho de opción cuantas veces se plantee y deseé ejercitarlo.

Personal temporero.—Para ingresar como obrero temporero se requerirá tener más de dieciocho años y menos de cuarenta y reunir las condiciones físicas necesarias para el desempeño del trabajo.

Tendrán siempre derecho preferente para su ingreso en el Servicio, los huérfanos, hijos, cónyuges y hermanos del personal del mencionado Servicio.

Art. 14. El personal temporero será llamado a trabajar por orden de antigüedad, y cesará por el orden inverso.

Para ello se confeccionará un censo por el orden de mayor número de días trabajados, asignándose a cada uno el número de días trabajados, asignándole a cada uno el número correspondiente, y en este mismo orden inscribirán en el Servicio y cesarán según se dispone en el párrafo anterior, cada vez que así lo requieran los trabajos de los Centros.

## Sección 2.º—Ascensos

Art. 15. Las vacantes de los grupos de Campo, Cargo y Oficiales se cubrirán por concurso entre el personal de plantilla y si no hubiese ninguno que reuniera condiciones entre los solicitantes, podrán ser designados los que demuestren mayor capacidad para el desempeño del cargo mediante concurso libre dándose preferencia a los temporeros.

Las vacantes que se produzcan en alguna categoría del grupo de Especialistas, se cubrirán por rigurosa antigüedad entre los de categoría inmediata inferior, previa declaración de aptitud en el examen correspondiente.

## Sección 3.º—Plantilla y escalafones

Art. 16. El Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación de Tabaco deberá fijar, por grupos profesionales y con su distribución en los distintos Centros la plantilla que considera precisa en atención al volumen total de la cosecha y al reparto de la misma entre los Centros del Servicio.

Por tratarse el Servicio de un Organismo autónomo, cualquier variación que en lo sucesivo hubiera de sufrir su plantilla o las dotaciones actuales, se habrá de estar a lo dispuesto en el artículo 26 de la vigente Ley de 26 de diciembre de 1958, por la que se rigen las Entidades autónomas.

La plantilla, por lo tanto, establecida a base de las consideraciones expresadas, comprenderá, como mínimo, el personal que con arreglo al volumen de la cosecha se considera preciso en cada uno de los diversos Centros para llevar a cabo con continuidad los trabajos que se realizan en los mismos y en forma que el personal de plantilla tenga trabajo durante todo el año.

Como la base fundamental de la fijación de la plantilla es el volumen de la cosecha anual, cuando ésta, con caracteres apreciables y de permanencia aumente o disminuya, se procederá al aumento o reducción de la plantilla total, reajustando en la forma procedente la de los distintos Centros en su conjunto o en determinadas zonas.

En el caso de reducción, las plazas que hayan de desaparecer se irán amortizando a medida que se produzcan las vacantes.

El Servicio publicará el Escalafón del personal que constituya la plantilla.

En dicho Escalafón se relacionará el antigüedad personal por grupos y categorías profesionales y dentro de éstas, por antigüedad en el cargo y categoría, haciendo además, constar las circunstancias siguientes:

Nombre y apellido de los interesados fecha de nacimiento y de ingreso en el Organismo, grupo y categoría profesional asignada y antigüedad en dicha categoría.

Art. 17. Los documentos en que se conterga el Escalafón se fijarán en lugar visible en los Centros de trabajo y estarán expuestos durante once días, dentro de cuyo plazo pueden los interesados que estimen inadecuado su acoplamiento en el mismo hacer por escrito las observaciones que estimen oportunas, ante el Jefe de la Dependencia, para que éste, a su vez, lo eleve con el oportuno informe al Ingeniero Director, que resolverá lo que proceda dentro de los quince días siguientes.

Contra los acuerdos del Ingeniero Director del Servicio se harán los recursos legales pertinentes.

## CAPITULO V

## Retribuciones

## Sección 1.º—Salarios y jornales

Art. 18. A los efectos de fijación de salarios y jornales del personal afectado por las presentes normas de trabajo, se considerará Zona única todo el territorio nacional, estableciendo para el personal de plantilla y temporeros los salarios base que a continuación se señalan:

Auxiliares de campo .....	55.00	pesetas diarias.
Capataces de campo .....	55.00	»
Cacaraces masculinos .....	55.00	»
Portero .....	50.00	»
Pesador .....	50.00	»
Oficiales de primera .....	50.00	»
Oficiales de segunda .....	45.00	»
Capataces femeninos .....	40.00	»
Encargado recepción y almacén .....	45.00	»
Encargado Sección masculino .....	45.00	»
Encargado boticario .....	45.00	»
Encargado de nave .....	45.00	»
Maestra .....	45.00	»
Capataza-Matrona .....	40.00	»
Guardas .....	40.00	»
Preparador de muestras .....	40.00	»
Alumnos .....	38.00	»
Subcapataza .....	37.00	»
Encargado Sección femenino .....	37.00	»
Matrona .....	40.00	»
Obreros especialistas .....	40.00	»
Peones .....	36.00	»
Mujeres especialistas .....	24.00	»
Auxiliares femeninos .....	20.00	»
Mujeres limpieza .....	20.00	»

Art. 19. El personal comprendido en las presentes normas disfrutará de un aumento periódico, por años de servicio consistente en trienios de 1.150 pesetas anuales, sin limitación del número de los mismos.

Art. 20. Para el cálculo de años, a los efectos del artículo anterior, se tendrá en cuenta cualquier servicio prestado dentro del Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco.

El percebido del trienio comenzará en primero de enero de cada año para aquellos que lo cumplan dentro del primer semestre actual, aplazándose éstos al año siguiente para los que lo cumplan en el segundo semestre.

## Sección 2.º—Otras remuneraciones

Art. 21. Con motivo de las fiestas del 18 de julio y Navidad, el personal comprendido en las presentes normas percibirá en cada una de dichas festividades, una gratificación extraordinaria equivalente a treinta días de jornal base correspondiente a su categoría, incrementada en los casos que procediera, con el aumento por antigüedad correspondiente.

Art. 22. Todos los trabajadores afectados por la presente Reglamentación percibirán, en concepto de participación en la producción, el importe de treinta días de su jornal base, in-

crementado, en los casos que procediera, con el aumento por antigüedad correspondiente.

Esta participación en la producción se hará efectiva, por mitad, en los meses de febrero y noviembre de cada año.

Por su carácter especial, esta participación no devengará tributación por los Seguros Sociales, ni será incluida en el cómputo para la determinación del Plus Familiar.

Art. 23. Para estimular la labor de producción, regularidad, dedicación al trabajo y ayuda al transporte, se establece una prima especial en favor del personal afectado por esta Reglamentación, que se abonará mensualmente y en la cuantía siguiente:

Personal masculino .....	15 pesetas por día
Personal femenino .....	10 » » »

Dicha prima sólo se devengará por jornada completa de trabajo, ya se realice en un solo turno o en dos, sin que se perciba en domingo o días de descanso semanal obligatorio, vacaciones, fiestas, licencias, accidentes de trabajo, enfermedad o cualquier otra ausencia en la jornada laboral completa, aun cuanzo esté debidamente justificada. La prima establecida en el precepto presente no constituirá base de cotización en Seguros Sociales y Mutualismo Laboral, ni será computable para la determinación del fondo del Plus Familiar.

Art. 24. Para cooperar al sostenimiento familiar, se establece el Plus Familiar, el cual se regirá por lo dispuesto en la Orden de 29 de enero de 1946 y disposiciones complementarias.

El Fondo del Plus Familiar estará constituido por el 20 por 100 de la nómina, integrados en ésta los distintos conceptos que dicha disposición determina.

Art. 25. En concepto de plus de ambiente nocivo y peligroso, el personal que trabaje en zonas y fermentación artificial percibirá un plus de una peseta diaria, y el que presta sus servicios en fumigación, de 3,50 pesetas diarias.

#### Sección 3.<sup>a</sup>—Trabajos de categoría superior, inferior y de capacidad disminuida

Art. 26. El personal podrá realizar trabajos de categoría superior al suyo en casos excepcionales de perentoria necesidad y corta duración, percibiendo durante el tiempo de prestación de sus servicios la remuneración de la categoría a que circunstancialmente quede adscrito.

Si por conveniencias del servicio se destinara a un trabajador a tareas correspondientes a categorías profesionales inferiores al suyo, conservará el salario asignado a su categoría profesional, procurando, siempre que sea posible, respetar el orden jerárquico profesional para adscribir al personal a trabajos de categoría inferior.

Art. 27. A fin de procurar mantener en el trabajo, sin llegar a su cese, a aquel personal que tenga su capacidad física disminuida, se le destinará a trabajos adecuados a sus condiciones si tiene puesto disponible para ello. Para ser colectado en esta situación tendrán preferencia los que carezcan de subsidio, pensión u otros medios propios para su sostenimiento.

#### CAPITULO VI

##### Prendas de trabajo

Art. 28. El Servicio dotará con carácter obligatorio de ropa de trabajo a todo su personal obrero, a razón de una por año para los fijos y a los temporeros que lleven seis meses de trabajo.

Dichas prendas sólo podrán ser usadas para y durante el tiempo de la jornada laboral.

Igualmente proveerá de ropa adecuada al personal de porteros y guardas.

#### CAPITULO VII

##### Jornada, horas extraordinarias, descanso dominical y en días festivos y vacaciones

###### Sección 1.<sup>a</sup>—Jornada

Art. 29. Con carácter general el personal comprendido en la presente Reglamentación realizará una jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, respetándose, no obstante, las mejoras establecidas con anterioridad. Igualmente se respetarán los períodos de descanso que dentro de la jornada legal se disfrutan actualmente.

Art. 30. Con el fin de unificar los períodos de descanso que se señalan en el artículo anterior, el personal que presta servicios en los Centros de Fermentación disfrutará de un descanso de quince minutos en cada media jornada de trabajo.

Si la jornada se efectuara sin interrupción, el personal tendrá derecho a disfrutar su descanso en un solo periodo de treinta minutos a mitad de la misma.

###### Sección 2.<sup>a</sup>—Trabajo en horas extraordinarias

Art. 31. De conformidad con lo dispuesto en la Ley de Jornada máxima, podrán ser realizadas horas extraordinarias, que se retribuirán conforme a este respeto se establece en el artículo 6.<sup>a</sup> de la Ley de septiembre de 1931.

###### Sección 3.<sup>a</sup>—Descanso dominical y en días festivos

Art. 32. Asimismo, se observarán las disposiciones contenidas en la Ley de 13 de junio de 1940 y el Reglamento para su aplicación de 25 de enero de 1941, y en cualquier otra disposición que en sucesivo se dicte respecto del descanso dominical y el correspondiente a días festivos.

###### Sección 4.<sup>a</sup>—Vacaciones

Art. 33. El personal comprendido en esta Reglamentación tendrá derecho a treinta días de vacaciones anuales retribuidas.

El personal que cese dentro del año y no haya disfrutado de vacaciones tendrá derecho a percibir en metálico la parte proporcional de la misma, según el tiempo trabajado.

Art. 34. Las vacaciones serán concedidas preferentemente en verano, de acuerdo con las necesidades del servicio, procurándose complacer al personal en cuanto a la época del disfrute, dándose preferencia al más antiguo.

Todo trabajador que asista a Residencia de la Obra Sindical de Educación y Descanso tendrá preferencia, por orden de antigüedad, para acoplar sus vacaciones a las fechas que señala la citada Obra Sindical.

#### CAPITULO VIII

##### Licencias y excedencias

###### Sección 1.<sup>a</sup>—Enfermedades

Art. 35. Se seguirá lo establecido en estos casos por la Ley que regula el Seguro de Enfermedad.

Art. 36. Los productores que padecan enfermedad están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja en el mismo día en que caigan enfermos.

###### Sección 2.<sup>a</sup>—Licencias

Art. 37. El personal afectado tendrá derecho a solicitar licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

a) Matrimonio del trabajador.

b) Muerte y entierro del cónyuge padres, hijos o hermanos, enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos y alumbramiento de la esposa.

c) Cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o sindical.

Art. 38. La duración de esta licencia será de quince días en caso de matrimonio y discretamente, pero de cinco días como máximo en el apartado b), teniendo en cuenta para ellos los desplazamientos que el trabajador haya de hacer y las demás circunstancias que en el caso concurren. En el caso c), el necesario para el cumplimiento de las obligaciones públicas o sindicales.

Art. 39. No se descontarán a ningún efecto estas licencias de los permisos anuales por vacaciones.

Art. 40. Podrán también concederse licencias sin sueldo por asuntos propios.

Las licencias por asuntos propios se solicitarán mediante instancia dirigida al Director por conducto del Jefe inmediato, que las informará, y podrán ser concedidas por un plazo máximo de un año cada vez, pudiendo el Ingeniero-diretor concederla o denegarla, con arreglo a las necesidades del servicio y a su propio criterio.

El personal femenino, a petición de la interesada, podrá cesar en el servicio al contraer matrimonio obteniendo una licencia forzosa, no pudiendo reingresar nuevamente sino en caso de fallecimiento del esposo o incapacidad total del mismo. En el momento del cese recibirá una gratificación en concepto de dote proporcional al tiempo trabajado.

## Sección 3.—Excedencias

Art. 41. Se reconocen dos clases de excedencias: voluntaria o forzosa, pero ninguna de ellas dará derecho a sueldo mientras no se incorpore al servicio activo.

Art. 42. Podrán solicitar la excedencia todos los trabajadores de la Empresa siempre que lleven, al menos, dos años de servicio.

En todo caso se procurará despacharla favorablemente cuando se funde en terminación de estudios, exigencias familiares u otras suficientes y análogas a las expresadas.

Al terminar esta situación de excedencia el personal tendrá derecho a ocupar la vacante que se produzca en su categoría si no hubiera trabajadores en situación de excedencia forzosa.

La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a un año ni superior a diez. A ningún efecto se computará el tiempo que los trabajadores permaneciesen en esta situación.

Se perderá el derecho a reingresar en el Organismo si no se solicita el mismo al expiration del plazo por el cual se concedió la excedencia.

Art. 43. Dará lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

- a) Nombramiento para cargo político que le impida dedicarse a su trabajo habitual.
- b) Cumplimiento del servicio militar.
- c) Nombramiento de cargo de la Organización Sindical que le impida dedicarse a su trabajo habitual.

Art. 44. En los casos expresados en el apartado a) y c) del artículo anterior, la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que lo determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba anteriormente, no pudiendo ser cubierta más que interinamente si es que fuera necesario.

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

Art. 45. El tiempo de prestación del servicio militar obligatorio y el voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éste que se preste para anticipar el cumplimiento de los deberes militares, se computará, a efectos de antigüedad y aumentos económicos, los años de servicio en el Organismo, como si se realizase trabajo activo.

El trabajador que se encuentre prestando servicio militar, si éste es compatible con su asistencia al trabajo en jornada completa o reducida, podrá la Dirección o Jefe del Centro autorizarle discrecionalmente la misma, bien en el lugar de su residencia habitual, o en otro Centro o Dependencia del Servicio.

## CAPITULO IX

## Anticipos

Art. 46. El personal de plantilla del Servicio tendrá derecho a percibir, sin interés, como anticipo, el importe líquido de los jornales equivalentes hasta seis semanas, cuando justifique la necesidad de atender enfermedades graves y costosas, operaciones quirúrgicas, bocas, aluminamientos, traslados forzados, etc., siempre a juicio de la Dirección de Servicio y de acuerdo con las normas ya establecidas para estas concesiones.

Art. 47. Para la concesión de anticipos se solicitarán en instancia dirigida al Director del Servicio con exposición de los motivos que justifiquen la demanda y con enumeración de la cantidad que necesiten, con el oportuno informe del Jefe de la Dependencia donde se halle adscrito.

El interesado se comprometerá a firmar el documento por el que se obliga a reintegrar el anticipo recibido en doce mensualidades.

## CAPITULO X

## Faltas, sanciones y premios

## Sección 1.—Faltas

Art. 48. Las acciones u omisiones voluntarias comprendidas en esta Sección que cometan los trabajadores se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves:

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

2.º La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo siempre que de este retraso no se derive, por la función especial del trabajador, grave perjuicio para el trabajo que el Servicio le tenga encomendado, en cuyo caso se clasificarán de falta grave.

3.º No cursar a tiempo la baja correspondiente cuando se falta al trabajo con motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4.º El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.

5.º Pequeños descuidos en la conservación del material.

6.º No comunicar al Servicio los cambios de residencia.

7.º Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las Dependencias del Servicio.

8.º Faltar al trabajo un día sin la debida autorización o causa justificada, y siempre que esta falta no ocasione perjuicio para el servicio, en cuyo caso será considerada como grave.

Art. 49. Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1.º Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas y cometidas en el período de un mes.

2.º Faltar tres días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.

3.º No comunicar con la anterioridad debida los cambios experimentados en la familia y que puedan afectar a Seguros y Subsidios sociales y Plus Familiar; la falta maliciosa de estos actos se considerará como falta muy grave.

4.º Entregarse a juegos y distracciones estando trabajando.

5.º Entrar al trabajo en estado de embriaguez.

6.º La simulación de enfermedad o accidente.

7.º La falta de respeto, desobediencia e indisciplina a los superiores en cualquier materia de servicio. Si esa desobediencia implicase quebranto manifiesto o de ella se derivase perjuicio notorio para el Servicio, podrá ser considerada como falta muy grave.

Art. 50. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.º Simular la presencia de un trabajador fichando o firmando por él.

2.º La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del Servicio.

3.º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos del Servicio.

4.º Los hechos constitutivos de delito.

5.º Embriaguez habitual.

6.º Revelar a elementos extraños al Servicio datos de reserva obligada.

7.º Los malos tratos de palabra u obra.

8.º La blasfemia habitual.

9.º La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiera llamado repetidamente la atención al trabajador y produzca quejas justificadas de los compañeros.

10. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal de la labor.

11. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

12. La reincidencia o reiteración en falta grave, siempre que se cometiera dentro de un período de seis meses de la primera.

## Sección 2.—Sanciones

Art. 51. Las sanciones máximas que podrán impónerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; pérdida de derecho a concurrir a concurso para el ascenso por un período de uno a diez años.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de un mes a un año; inhabilitación para ascender de categoría y traslado forzoso de destino o residencia; despido con pérdida de todos los derechos en el Servicio.

Art. 52. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a la jurisdicción competente, cuando la falta cometida pueda constituir delito.

Art. 53. Corresponden a la Dirección, o en su nombre a los Jefes respectivos, la facultad de imponer sanciones por faltas leves.

Art. 54. Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves se cumplirán los requisitos que disponen los artículos 93 y 102 del texto refundido de procedimiento laboral, aprobado por Decreto de 4 de julio de 1958.

Art. 55. El Servicio anotará en los expedientes personales de sus trabajadores los premios que les fueron concedidos y las sanciones que les hayan sido impuestas.

#### Sección 3.<sup>a</sup>—Premios

Art. 56. El Servicio podrá premiar la buena conducta y las cualidades sobresalientes de sus trabajadores, como rendimiento, laboriosidad, etc.

Estos premios podrán consistir:

- a) Menciones honoríficas.
- b) Premios en metálico.
- c) Viajes o bolsas de estudio.
- d) Sobresueldos.
- e) Abono de estancias y pago de viajes en las residencias de la Obra Sindical de Educación y Descanso.

La concesión de esta clase de recompensas corresponde al Ingeniero-director por sí o a propuesta de los Jefes inmediatos.

Art. 57. La propuesta de concesión de premios habrá siempre de fundarse en la prestación de trabajos que, por su reconocida especialidad y por su utilidad, se consideren dignos de recompensa.

Art. 58. Cuando la conducta posterior del trabajador que hubiese sido sancionado fuese tal que le hiciese acreedor a un premio, se comenzará por invalidar la nota desfavorable que figure en el expediente.

#### CAPITULO XI

##### Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 59. El Servicio de Cultivo y Fermentación del Tabaco cumplirá las disposiciones de carácter general dictadas, sobre prevención de accidentes e higiene en el trabajo, y en particular las del Reglamento de 31 de enero de 1940.

Los locales e instalaciones de lavabos, duchas, retretes, vestuarios, comedores, botiquines, cumplirán las disposiciones fijadas en el citado Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

#### CAPITULO XII

##### Previsión

Art. 60. A tenor de lo dispuesto en la Ley de 26 de diciembre de 1958 y Decreto número 386/59, de 17 de marzo, los trabajadores del Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco tendrán derecho a los beneficios de los seguros sociales obligatorios, actualmente existentes o que puedan establecerse y a los de accidentes de trabajo y Mutualismo Laboral.

El trabajador que sufra incapacidad temporal por accidente de trabajo percibirá como prestación económica la fijada por la legislación vigente del Seguro de Accidentes del Trabajo, abonándose por el Servicio una cantidad hasta completar el salario.

#### CAPITULO XIII

##### Disposiciones varias

###### Sección 1.<sup>a</sup>—Salidas

Art. 61. Cuando el Servicio precise que sus trabajadores se trasladen en comisión a efectuar trabajos que impliquen pernoctar en localidad distinta de su residencia además del sueldo o jornal que aquéllos percibían, tendrán derecho a que se les abonen los gastos de emplazamientos y una dieta de 100 pesetas diarias si pernoctan fuera de la residencia oficial, y de 75 pesetas diarias si pernoctan en su residencia.

###### Sección 2.<sup>a</sup>—Traslados y permutes

Art. 62. Los traslados forzados del personal que supongan cambio de residencia habitual del trabajador, serán dictados por la superioridad de acuerdo con las necesidades del Servicio, procurando unir éstas a las particulares de los mismos y la conformidad del interesado.

En todos los casos el Servicio deberá abonar al trabajador

los gastos de traslado suyo y de los familiares que vivan a su costa.

El personal de plantilla podrá concertar permuto de sus puestos entre los de su misma categoría y grupo profesional que residan en localidades distintas, a reserva de lo que libremente decida la Dirección del Servicio.

Art. 63. Si la permiso es autorizada, los interesados aceptarán las condiciones y plazo para la toma de posesión que la Dirección establezca y no tendrán derecho a indemnización por gastos de traslado.

#### DISPOSICIONES FINALES

1.<sup>a</sup> En concepto de carestía de vida se concederá al personal afectado por esta Reglamentación tres gratificaciones extraordinarias equivalentes al jornal-base de una mensualidad cada una, incrementada por la parte de antigüedad en su caso.

El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a percibir la parte proporcional de las pagas establecidas en esta Reglamentación que les hubiera correspondido percibir en el resto del año caso de haber continuado trabajando, pero en proporción al número de días trabajados.

Por el carácter especial, estas gratificaciones no devengarán Seguros Sociales.

2.<sup>a</sup> Se reconocen a cada productor los quinquenios que tuvieran hasta la entrada en vigor de esta Reglamentación, pero liquidándolos al mismo importe que se fija en el artículo 19 de la misma para los trienios. Practicada la liquidación de quinquenios, las fracciones que existan serían para completar los trienios que se establecen en el citado artículo 19.

3.<sup>a</sup> A todos los efectos de relación laboral con el Servicio, queda establecido que tanto el personal de plantilla como el temporero tendrá su residencia oficial en la localidad donde radique el Centro de trabajo.

4.<sup>a</sup> El personal de la presente Reglamentación será jubilado con carácter forzoso a los sesenta y siete años de edad.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Al personal que se encuentre prestando sus servicios en la fecha de la presente disposición le será respetado, como condición más beneficiosa, el salario que viniera disfrutando, si éste fuera superior al establecido en esta Ordenanza.

#### MINISTERIO DE LA VIVIENDA

ORDEN de 14 de junio de 1961 por la que se amplia la delegación de facultades en la Subsecretaría del Departamento.

Ilustrísimo señor:

La necesidad de atender a los asuntos de mayor trascendencia sin detrimento de las actividades esencialmente administrativas aconsejaron a que parte de éstas fuesen atribuidas a la Subsecretaría del Departamento por Orden de 14 de mayo de 1960, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» del día 20 del citado mes y año.

La experiencia observada en la aplicación de la Orden de referencia aconseja ampliar el límite de la delegación de facultades que en aquella Orden se regula, a fin de lograr así una mayor agilidad y eficacia en el servicio.

Por ello, y en virtud de la autorización concedida por el artículo 22 de la Ley de Régimen Jurídico de la Administración del Estado en relación con el artículo tercero del Reglamento orgánico del Departamento, aprobado por Decreto 1949/1959, de 23 de septiembre, y artículo 67 de la vigente Ley de Administración y Contabilidad de 1 de julio de 1911.

Este Ministerio ha tenido a bien acordar la modificación de la Orden citada de 14 de mayo de 1960, y delegar en V. I. la facultad de disponer los gastos, aprobación de cuentas, expedientes y proyectos correspondientes a los créditos propios de este Ministerio hasta el límite de un millón quinientas mil pesetas.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 14 de junio de 1961.

MARTINEZ SANCHEZ-ARJONA

Ilmo. Sr. Subsecretario del Departamento.