

y transporte de materiales; para las de Arnadelo, en prestación personal y transporte de materiales, por 13.500 pesetas; para las de Castropetre, en prestación personal y transporte de materiales, con 8.000 pesetas; para las de Gestoso, en prestación personal y transporte de materiales, con 13.500 pesetas; para las de Arnado, en prestación personal y transporte de materiales, con 6.450 pesetas, y para las de Lusio, en prestación personal y transporte de materiales, con 6.500 pesetas.

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

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 28 de diciembre de 1961.—El Presidente, J. Tena.

Sr. Secretario-Administrador de esta Junta Central de Construcciones Escolares.

MINISTERIO DE TRABAJO

ORDEN de 3 de octubre de 1961 por la que se concede la Medalla «Al Mérito en el Trabajo», en la categoría de Plata con Ramas de Roble, a don Francisco Pallarés Corberó.

Ilmo. Sr.: Visto el expediente tramitado por la Delegación Provincial de Trabajo de Barcelona, sobre concesión de la Medalla del Trabajo a don Francisco Pallarés Corberó; y

Resultando que el Jefe Nacional del Sindicato Vertical de la Piel ha solicitado de este Ministerio la concesión de la expresada Condecoración a favor del señor Pallarés Corberó, Director Gerente y Consejero de la Empresa «Telería Moderna Franco Española, S. A.», de Mollet del Vallés (Barcelona), en consideración a la dedicación de más de cincuenta años al servicio del trabajo con resultados totalmente positivos en la Empresa, a la acertada gestión personal que ha dado como resultado el notable impulso dado a la industria, a la introducción de sistemas de incentivo que han aumentado la producción y las percepciones salariales con reducción de la jornada de trabajo, a las mejoras económicas de tipo graciable concedidas al personal, al logro de un clima social apacible y grato, cuidándose de las relaciones humanas, a la preocupación por el estudio de métodos de trabajo que redunden en beneficio de la producción y en consecuencia de la Economía Nacional y del bienestar de los trabajadores y en último término, a los complementos voluntarios que en materia de previsión social concede la Empresa a iniciativa del propio;

Resultando que reunida la Junta Consultiva de la citada Delegación, dió cumplimiento a lo prevenido en el artículo 9.º del Reglamento de la Condecoración, e informó favorablemente la petición deducida;

Considerando que procede acceder a la concesión de la Medalla solicitada, por concurrir en el señor Pallarés Corberó las circunstancias prevenidas en los artículos 1.º, 4.º y 11 del Reglamento de 21 de septiembre de 1960, en cuanto se han justificado veinticinco años de servicios laborales prestados con carácter ejemplar y una conducta digna de encomio en el desempeño de los deberes que impone el ejercicio de una profesión útil, habitualmente ejercida;

Considerando que los años de abnegado trabajo y los méritos contraídos son factores que justifican cumplidamente la excepción de la norma general y que su ingreso en la Orden de la Medalla se verifique por categoría superior a la inicial;

Visto el referido Reglamento de 21 de septiembre de 1960.

Este Ministerio, de conformidad con el dictamen de la mencionada Junta Consultiva y a propuesta de la Sección Central de Recursos y Recompensas, ha acordado conceder a don Francisco Pallarés Corberó la Medalla «Al Mérito en el Trabajo» en la categoría de Plata, con Ramas de Roble.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 3 de octubre de 1961.

SANZ ORRIO

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

ORDEN de 23 de diciembre de 1961 por la que se aprueba la Reglamentación de Trabajo para la Empresa «Butano, S. A.».

Ilmo. Sr.: La peculiaridad de las actividades de la Empresa «Butano, S. A.», y su extensión a todo el territorio nacional, hace preciso dotar a la misma de una Reglamentación de Trabajo propia y ajustada a las específicas funciones encomendadas al personal a su servicio.

Para ello, y a instancia del Sindicato Nacional de Agua, Gas y Electricidad, se constituyó la Comisión Asesora a que se refiere la Ley de 16 de octubre de 1942, empresarial y representativa de los productores que con los servicios técnicos de este Departamento y asistencia de representantes del Ministerio de Industria y Comisión Nacional de Productividad, han elaborado el texto que somete a mi aprobación el ilustrísimo señor Director general de Ordenación del Trabajo.

En su virtud, y en el ejercicio de las facultades conferidas por la Ley de 16 de octubre de 1942,

Este Ministerio acuerda:

Primero. Aprobar la Reglamentación de Trabajo para la Empresa «Butano, S. A.», con efectos a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Segundo. Autorizar a la Dirección General de Ordenación del Trabajo para dictar cuantas disposiciones y aclaraciones exija la aplicación de la citada Reglamentación.

Tercero. Disponer la inserción del mencionado texto en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 23 de diciembre de 1961.

SANZ ORRIO

Ilmo. Sr. Director general de Ordenación del Trabajo.

REGLAMENTACION DE TRABAJO DE LA EMPRESA «BUTANO, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Extensión

Artículo 1.º **Aplicación en el ámbito funcional.**—La presente Reglamentación ordena las relaciones de trabajo entre la Empresa «Butano, S. A.», dedicada a la distribución y venta de los gases butano, propano y otros igualmente licuables, cualquiera que sea la utilización o empleo de los mismos, así como cualquier otra actividad relacionada directa o indirectamente con dicho objeto, y el personal que en ella presta sus servicios.

Art. 2.º **Aplicación en el ámbito personal.**—Se regirán por la presente Reglamentación todos los trabajadores que presten su servicio en «Butano, S. A.», tanto si realizan una función técnica, administrativa o comercial como si prestan su esfuerzo en el desempeño de profesiones relacionadas con las actividades de dicha industria o desarrollan tareas de simple vigilancia o trabajo físico.

Queda excluido el personal que, aún trabajando para «Butano, S. A.», se determina en alguna de las excepciones siguientes:

1) En virtud de lo dispuesto en el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo, se excluye la aplicación de los preceptos de esta Reglamentación a los Consejeros, Director-gerente, Secretario general, Jefes de Departamento y Delegados regionales. No obstante, y con la única excepción de los Consejeros, tendrán derecho a percibir el Plus Familiar, computándose sus haberes para integrar el fondo de dicho plus.

2) Se excluye igualmente el personal de mar al servicio de la Empresa, que, por la índole especial de su tarea, se regirá, en su caso, por las disposiciones que regulan el trabajo a bordo de la Marina Mercante.

Los empleados técnicos o administrativos clasificados dentro de cualquiera de las categorías profesionales de esta Reglamentación que asuman, con carácter temporal o sólo parcialmente, misiones propias de dirección, no quedarán excluidos de la protección que estas normas les otorgan.

Art. 3.º **Aplicación en el ámbito territorial.**—La aplicación de esta Reglamentación de Trabajo se extiende a todo el territorio nacional, rigiendo tanto en las Oficinas centrales como en las Delegaciones regionales, Plantas de Llenado, Almacenes regionales auxiliares, Agencias locales propias de venta y cualesquiera otras Dependencias que, perteneciendo orgánica y ad-

ministrativamente a la Empresa puedan establecerse por la misma para el desarrollo de sus actividades.

Art. 4.º **Aplicación en el ámbito temporal.**—Las presentes Ordenanzas empezarán a regir a partir del día señalado por la disposición que las apruebe y no tendrán plazo prefijado de validez.

CAPITULO II

Organización práctica del trabajo

Art. 5.º La organización práctica del trabajo y determinación de grupos, secciones, negociados y clasificación de los servicios que se estimen convenientes, respetando las normas y orientaciones de esta Reglamentación Nacional y la legislación vigente, son facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que responderá de su uso ante el Estado.

Los sistemas de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopten nunca podrán perjudicar la formación profesional que el personal tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria, y tampoco ha de olvidarse que la eficacia y el rendimiento del mismo y, en definitiva, la prosperidad de la Empresa, dependen de la satisfacción que nace no sólo de una retribución decorosa y justa, sino de que las relaciones todas del trabajo—y en especial las que sean consecuencia del ejercicio de la autoridad que se reconoce en la Empresa—estén asentadas sobre la justicia.

La mecanización, progresos técnicos y de organización no podrán justificar ni deberán producir merma alguna en la situación económica de los trabajadores asalariados; antes al contrario, los beneficios que de ellos se deriven habrán de utilizarse de tal forma que mejoren no sólo la situación del empresario, sino también la de los trabajadores.

Art. 6.º El personal ejecutará normalmente su trabajo peculiar y habitual. Sin embargo, en caso necesario, prestará sus servicios cuándo y cómo le sea ordenado por sus Jefes, pero ello siempre dentro de los cometidos generales que sean propios de su competencia profesional, salvo caso de fuerza mayor o peligro, en que seguirán las instrucciones del superior más inmediato. Si no se recibieran estas instrucciones en el momento en que el peligro se produzca, por ausencia del superior que pueda darlas, el personal obrará por propia iniciativa y con la máxima diligencia, según las circunstancias del caso.

La Empresa podrá ordenar los cambios de destino, dentro de la misma población, que estime pertinentes, con el fin de que cada trabajador realice las funciones más adecuadas a sus aptitudes, respetando, en todo caso, la categoría, puesto de escalafón y demás derechos que correspondan al interesado, todo ello sin perjuicio de lo establecido en materia de traslados y de lo dispuesto en el artículo 15 de esta Reglamentación.

CAPITULO III

Clasificaciones y definiciones del personal

SECCION 1.ª—CLASIFICACION

Art. 7.º El personal de la Empresa, por razón de la función desempeñada, se clasificará según los grupos y categorías que a continuación se expresan:

Grupo I.—Técnicos

Subgrupo I.—Técnicos titulados.

Categoría 1.ª—Ingenieros, Doctores o Licenciados, Intendentes, Actuarios.

Clase 1.ª Jefes.
Clase 2.ª Adjuntos.
Clase 3.ª Complementarios.

Categoría 2.ª—Peritos y Ayudantes de Ingenieros, Auxiliares de Medicina.

Clase 1.ª Peritos o Ayudantes de primera.
Clase 2.ª Peritos o Ayudantes de segunda.
Clase 3.ª Peritos o Ayudantes de tercera.

Subgrupo II.—Técnicos no titulados:

Categoría 1.ª

a) Delineantes.

Clase 1.ª Delineantes de primera.
Clase 2.ª Delineantes de segunda.
Clase 3.ª Calcadores.

b) Jefes de Taller.
c) Auxiliares técnicos no titulados.
d) Analistas.

Categoría 2.ª—Aspirantes a Auxiliares técnicos no titulados.

Grupo II.—Personal administrativo

Subgrupo I.—Administrativos.

Categoría 1.ª

Clase 1.ª Inspector Jefe.
Clase 2.ª Inspectores.

Categoría 2.ª—Jefes administrativos.

Clase especial. Jefes de Servicio.
Clase 1.ª Jefes de primera.
Clase 2.ª Jefes de segunda.
Clase 3.ª Jefes de Negociado.

Categoría 3.ª—Oficiales administrativos.

Clase 1.ª Oficiales primeros.
Clase 2.ª Oficiales segundos.

Categoría 4.ª

Clase única Auxiliares administrativos.

Categoría 5.ª

Clase única Telefonistas.

Categoría 6.ª

Clase única. Meritorios.

Subgrupo II.—Auxiliares de oficina.

Categoría única.

Clase única. Almaceneros.

Grupo III.—Personal subalterno

Categoría 1.ª

Clase única. Conserjes y Encargados.

Categoría 2.ª

Clase única. Guardas, Porteros y Ordenanzas.

Categoría 3.ª

Clase única. Botones.

Grupo IV.—Personal obrero

Subgrupo I.—Conductores.

Categoría 1.ª—Conductor de vehículos pesados, articulados o con remolque.

Categoría 2.ª—Conductores de camión.

Categoría 3.ª—Conductores de turismo.

Categoría 4.ª Conductores de reparto, camiones ligeros, camionetas y motocicletas.

Categoría 5.ª Ayudantes de Conductor de camión.

Subgrupo II.—Profesionales de oficio.

Categoría 1.ª—Oficiales (oficios clásicos).

Clase 1.ª Oficiales primeros.
Clase 2.ª Oficiales segundos.
Clase 3.ª Oficiales terceros.

Categoría 2.ª—Aprendices.

Subgrupo III.—Especialistas.

Categoría 1.ª

Clase única. Capataces especialistas.

Categoría 2.^a

Clase única. Oficiales especialistas, Mecánicos visitantes, Mecánicos de Panta y Transvases.

Categoría 3.^a—Especialistas prácticos.

Clase 1.^a Llenadores de envases, Comprobadores de nivel por rayos gamma, Especialistas de Taller.

Clase 2.^a Comprobadores de peso y estanqueidad de envases llenos.

Clase 3.^a Precintadores.—Colocadores de tapones y caperuzas, clasificadores, mozos de reparto, mozos de laboratorio.

Subgrupo IV.—Peonaje.

Categoría 1.^a—Capataces de peones.

Categoría 2.^a—Peones.

Categoría 3.^a—Personal de limpieza y de servicios generales.

Categoría 4.^a—Pinches.

SECCION 2.^a—DEFINICION DE CATEGORIAS

Art. 8.^o **Técnicos titulados.**—Son aquellos a quienes para el cumplimiento de su función se les exige la posesión de título profesional expedido o reconocido oficialmente por el Estado español, siempre y cuando sean contratados para funciones propias de su carrera.

Categoría 1.^a **Ingenieros, Doctores o Licenciados, Intendentes y Actuarios.**—Son los Técnicos titulados indicados que la Empresa contrata precisamente para desempeñar funciones propias de su profesión y título oficial.

Clase primera.—Se consideran Técnicos titulados de primera los que de una manera permanente ejerzan funciones de mando y responsabilidad directa sobre una o varias de las ramas fundamentales de la Empresa.

Clase segunda.—Se consideran Técnicos titulados de segunda o adjuntos los que encontrándose a las órdenes inmediatas de otros de categoría superior, puedan sustituir a éstos con plena eficacia y responsabilidad en sus ausencias o por delegación de aquéllos.

Clase tercera.—Se considerarán Técnicos titulados de tercera o complementarios los que desempeñan las funciones técnicas que les encomiende otro de mayor categoría, sin tener responsabilidad de mando sobre el conjunto de la rama donde preste sus servicios, sino la de colaboración o cooperación.

Se podrá equiparar en sueldo a esta categoría, en su clase tercera, al personal de la clase primera de la categoría segunda, con más de diez años de antigüedad en la Empresa, que, a juicio de la misma, reúna las necesarias condiciones de competencia para ello.

Categoría 2.^a **Peritos y Ayudantes de Ingenieros.**—Son los que realizan, exigiéndose para ellos la posesión del correspondiente título profesional expedido o reconocido por el Estado, las funciones señaladas como propias de su profesión.

Clase primera.—Corresponde a los Peritos Industriales o Ayudantes de Ingenieros que, a las órdenes directas de un Ingeniero, colaboran con él y realizan con plena responsabilidad los trabajos que les encomiendan, o bien están al frente de determinados servicios.

Clase segunda.—Integrada por los Peritos Industriales y Ayudantes de Ingenieros que por la extensión de sus funciones no alcanzan la categoría de Perito o Ayudante de primera, pudiendo incluso estar a las órdenes directas de éstos. Se asimilará a esta categoría en su función propia el personal auxiliar sanitario con título oficial.

Clase tercera.—Son aquellos Peritos Industriales o Ayudantes que, sin plena responsabilidad de mando sobre otro personal, ejecutan las funciones específicas de su profesión que les sean encomendadas.

Art. 9.^o **Técnicos no titulados.**—Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores que sin serles exigido título oficial, poseen y desarrollan al servicio de la Empresa conocimientos técnicos o especiales adquiridos mediante la práctica en la materia de que se trate en cada caso.

Categoría 1.^a a) **Delineantes.**—Son los Técnicos que realizan los trabajos de delineación, ejecución de proyectos, croquis o interpretación de planos y otros de su especialidad.

Clase primera.—Son los que, teniendo los conocimientos técnicos y matemáticos necesarios para el desempeño de su función,

dan realización práctica, por medio de planos, a las ideas sugeridas por sus Jefes, dibujan o copian planos de conjunto y detalle, precisos y acotados, efectuando cubricaciones, croquización del natural, proyecciones, acotamientos, despieces seccionales, rotulaciones y dibujos de detalle.

Clase segunda.—Son los que, teniendo los conocimientos necesarios para el desempeño de su función, dibujan o copian planos de conjunto o detalle. También conocerán los referentes a cubricaciones, acotaciones, secciones, rotulaciones y croquizaciones de menos importancia.

Calcedores.—Son aquellos cuya misión se reduce a copiar los dibujos, calcos y fotografías ya preparados, así como realizar croquis sencillos, claros y bien interpretados.

b) **Jefes de Taller.**—Son los que, con mando directo sobre Oficiales profesionales de oficio y bajo las directrices de sus superiores, tienen a su cargo la responsabilidad en la perfección y eficiencia en el trabajo, disciplina y seguridad del personal a sus órdenes, correspondiéndoles la clasificación y distribución de obras y personal dentro de su Dependencia, redacción de presupuestos de trabajo que han de realizarse, determinación del instrumental preciso, vigilancia de gastos de herramientas, energía, etc.

c) **Auxiliares Técnicos no titulados.**—Son aquellos que, procediendo o no de oficio, poseen los conocimientos teórico-prácticos necesarios en relación con los trabajos u operaciones de tipo técnico que se les encomienden y que no requieran iniciativa propia.

d) **Analistas.**—Son los que auxilian al químico en sus funciones y tienen como misión los trabajos corrientes y habituales de laboratorio, tales como toma de muestras, preparación de reactivos, soluciones valoradas y cuantos análisis de tipo corriente les encomienden sus superiores.

Categoría 2.^a Clase única. Aspirantes a Auxiliares técnicos no titulados.—Son los empleados que, dentro de la edad de dieciséis a veinte años, trabajen en labores sencillas para iniciarse en cometidos propios de los Auxiliares técnicos no titulados.

Art. 10 **Administrativos.**—Son los empleados que realizan funciones comerciales de oficina, contables u otras análogas, ya sea dentro de la organización central de la Empresa o en sus Dependencias y ramificaciones diversas.

Categoría 1.^a **Inspectores.**—Son los empleados que, adscritos al servicio correspondiente en las Oficinas centrales, tienen a su cargo la inspección comercial, administrativa y contable de todas las Dependencias de la Empresa, o bien, bajo las inmediatas órdenes de la Dirección-Gerencia o de la Secretaría General, desempeñan cometidos especiales de coordinación, control o intervención.

Clase primera. **Inspector Jefe.**—Es el Inspector que tiene a su cargo el mando del servicio de la Inspección central.

Clase segunda. **Inspectores.**—Son los empleados que, con los cometidos expresados en la definición general, están a las órdenes del Inspector Jefe o a las inmediatas de la Dirección o Gerencia de la Secretaría General.

Categoría 2.^a **Jefes Administrativos.** Clase especial. **Jefes de Servicio.**—Son aquellos empleados que, como Jefe de los mismos, tienen a su cargo el mando y dirección de cada uno de los Servicios o Ramas en que se dividen y estructuran los Departamentos centrales de la Empresa. Están facultados para sustituir accidentalmente a los Jefes de Departamento en sus ausencias.

Clase primera. **Jefes de 1.^a**—Son los Jefes Administrativos que tienen a su cargo Secciones o Dependencias que en la orgánica de la Empresa, según se especificará en el Reglamento de Régimen Interior, están calificadas como Dependencias o Secciones de primera. En el organismo central podrán sustituir interinamente durante sus ausencias a los Jefes de los respectivos servicios.

Clase segunda. **Jefes de 2.^a**—Son los Jefes Administrativos que tienen a su cargo Secciones o Dependencias que en la orgánica de la Empresa, según se determine en el Reglamento de Régimen Interior, estén calificadas como Dependencias o Secciones de segunda.

Clase tercera. **Jefes de Negociado.**—Son los empleados que bajo las inmediatas órdenes de un Jefe de Sección o Dependencia tienen a su cargo un Negociado concreto que desempeñan con iniciativa y responsabilidad, estando capacitados para distribuir el trabajo entre los Oficiales y Auxiliares a sus órdenes, pudiendo sustituir al Jefe de Sección en sus ausencias.

Categoría 3.^a *Oficiales Administrativos.*

Clase primera. *Oficiales primeros.*—Son los que, a las inmediatas órdenes del Jefe de Sección o del Jefe de Negociado, ejecutan los trabajos de máxima responsabilidad relacionados con el servicio que desempeñan, así como cuantos otros, para su total y perfecta ejecución, requieran la suficiente capacidad para resolver, por propia iniciativa, las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido, pudiendo sustituir al Jefe de Negociado en sus ausencias.

Clase segunda. *Oficiales segundos.*—Son los empleados que, a las órdenes de sus superiores, desarrollan con toda responsabilidad y eficacia los trabajos que se les encomiendan, correspondientes a la Sección o Negociado a que pertenezcan.

Categoría 4.^a Clase única. *Auxiliares Administrativos.*—Son los que con la capacitación necesaria colaboran con los Oficiales en los trabajos del Negociado o Dependencia y ejecutan las actividades burocráticas que se les encomiendan.

Categoría 5.^a Clase única. *Telefonistas.*—Son los que tienen a su cargo, como misión exclusiva, el manejo de las centralitas telefónicas para la comunicación de las Dependencias de la Empresa entre sí y con el exterior.

Categoría 6.^a Clase única. *Meritorios.*—Son los empleados mayores de dieciséis años y menores de dieciocho que, para adquirir la competencia necesaria para desempeñar en su día el cargo de Auxiliares, realizan trabajos elementales de oficina que, para su mejor formación, podrán ser complementados con enseñanzas teóricas a cargo de la Empresa y que, alcanzada la aptitud necesaria para ellos, pasarán, al cumplir los dieciocho años, a la categoría de Auxiliares. Durante este periodo podrá prescindirse de los servicios del meritorio o aspirante, sin que por ello tenga derecho éste a exigir indemnización alguna.

Art. 11. Auxiliares de oficina.

Categoría única. Clase única. *Almaceneros.*—Son los que con conocimiento de los materiales que se manejan, tienen a su cargo la recepción, clasificación, colocación, vigilancia y despacho de los mismos, fichas de existencia o movimiento, preparación de remesas, etc., cuidando además de la seguridad y conservación de los materiales dentro del almacén.

Art. 12. *Personal subalterno.*—El personal subalterno es el formado por los trabajadores que, sin ser obreros ni empleados, desempeñan funciones para cuyo cumplimiento se requiere solamente la cultura correspondiente a enseñanza primaria y tienen una responsabilidad elemental, tanto administrativa como de mando.

Categoría 1.^a Clase única. *Conserjes y Encargados.*—Son los que tienen bajo su mando a los Porteros, Ordenanzas y personal de limpieza, etc., cuidando de la distribución del servicio, ejecución de los trabajos de tipo subalterno y del orden y aseo de las distintas Dependencias de la Empresa.

Categoría 2.^a Clase única.

a) *Guardas.*—Son los que tienen a su cargo, bien durante el día o la noche, la vigilancia de edificios, recintos, instalaciones o almacenes.

b) *Porteros.*—Son aquellos a quienes les está encomendada la vigilancia de la portería, así como la información al público para hacerle llegar a las distintas Dependencias de la Empresa.

c) *Ordenanzas.*—Son los encargados del reparto de documentos y correspondencia dentro o fuera de las oficinas de la Empresa, copia de documentos a prensa, fechar y numerar éstos, hacer recados, realizar gestiones a domicilio, orientar al público en los locales de aquéllas, atender pequeñas centralitas telefónicas que no les ocupen permanentemente, así como cualquier otro trabajo análogo a los especificados.

Categoría 3.^a Clase única. *Botones.*—Son los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinte encargados de transmitir cuantos mensajes o misiones de tipo similar se les confían, tanto en el interior como en el exterior de las Dependencias de la Empresa. Al cumplir los veinte años de edad, se integrarán automáticamente en el escalafón general de los subalternos. La Empresa procurará adoptar los medios necesarios para facilitar a estos productores la formación cultural suficiente para que en su día puedan optar a otros puestos de superior categoría.

Art. 13. *Personal obrero.*—El personal obrero estará comprendido en alguno de los subgrupos siguientes: Conductores, Profesionales de oficios clásicos, Especialistas prácticos, Peonaje.

Subgrupo 1.^o *Conductores.*

Categoría 1.^a *Conductor de vehículos pesados, articulados o con remolque.*—Son aquellos que están en posesión del carnet

de conducir de primera clase especial, y tienen conocimientos mecánicos de automóvil suficientemente probados, así como de la técnica especial para los transportes de gases licuables de petróleo a granel o envasado, cuya función consiste en conducir los vehículos pesados, articulados o con remolque y de carga igual o superior a 15 toneladas, realizando por sí las reparaciones que sean necesarias en ruta o cuando no tengan trabajo de conductor a efectuar, siempre que no exijan personal o medios más especializados, siendo responsables del vehículo durante el servicio. Dirigirán la carga de la mercancía y responderán de la misma, correspondiéndoles ceder o exigir, en cada caso, los resguardos o recibos correspondientes a las mercancías o efectos que reciba o entregue al comenzar o finalizar el trayecto si durante el viaje no se encomendará aquélla a otra persona, dando, si se le exigiere, un parte diario escrito del servicio efectuado y del estado del camión. Deberán cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se les fijen.

Categoría 2.^a *Conductor de camión.*—Es el trabajador que en posesión del carnet de conducir de primera clase, como mínimo, y con conocimientos mecánicos y de la técnica especial para el transporte de gases licuados de petróleo a granel o envasado, conduce camiones sin remolque y de tonelaje hasta 15 toneladas, teniendo las mismas obligaciones que para la categoría anterior se señalan.

Categoría 3.^a *Conductor de turismo.*—Es el que en posesión del carnet de conducir de primera, como mínimo, y con conocimientos mecánicos suficientes, conduce los vehículos de turismo al servicio de la Empresa y para necesidades del personal de la misma, siendo responsable del buen uso, de la conservación del coche y material a su cargo, y de la puntualidad y cortesía en el trato con el personal en cuantos servicios se les encomienden.

Categoría 4.^a *Conductores de reparto.*—Son los que en posesión del carnet de categoría adecuada al vehículo que tengan asignado (motocarro, furgoneta, camiones, etc.), efectúan el reparto domiciliario de botellas de gases licuados y demás efectos o materiales que la Empresa les encomiende, exigiéndoles que posean conocimientos y práctica de mecánica del automóvil suficientes para realizar las reparaciones normales y que no exijan medios o personal especializado, respondiendo de la buena conservación y uso del material de transporte a su cargo, de la rigurosa observación de las normas técnicas y legales para el transporte del gas y de la puntualidad en el servicio.

Categoría 5.^a *Ayudantes de conductor de camión.*—Son los que en posesión del carnet de primera, como mínimo, acompañan a los conductores y siguen sus instrucciones, ayudándoles en el cumplimiento de su cometido y sustituyéndolos, si fuera preciso, con obligación de participar en el trabajo de carga, descarga y acondicionamiento de la mercancía, cuando fuere necesario.

Subgrupo 2.^o *Profesionales de oficio.*—Son aquellos que tienen una especialidad en alguno de los oficios clásicos, tales como ajustadores, fresadores, montadores, chapistas, pintores, soldadores, carpinteros, electricistas, etc.

Categoría 1.^a Clase primera. *Oficiales primeros.*—Son los que están capacitados por sí mismos para interpretar y realizar todos los trabajos de la especialidad que se les encomiende, dirigiendo al propio tiempo la labor que realicen los Oficiales segundos, terceros o aprendices y que puedan estar a sus órdenes.

Categoría 1.^a Clase segunda. *Oficiales segundos.*—Son los que ejecutan con corrección los trabajos propios de su especialidad. Se asimilan a esta categoría a los Mozos de garaje, cuya misión consiste en el engrase, lavado y petrolado de vehículos.

Categoría 1.^a Clase tercera. *Oficiales terceros o Ayudantes.*—Son los que, sin tener los conocimientos de los Oficiales segundos, realizan los trabajos que les sean encomendados.

Categoría 2.^a Clase única. *Aprendices.*—Son los obreros mayores de catorce años que se ejercitan en la práctica de un oficio determinado.

Subgrupo 3.^o *Especialistas.*—Son los obreros que conocen de modo especial las técnicas de la manipulación de los gases licuados del petróleo en sus distintos aspectos, sin tener el carácter de profesionales de oficio determinado o que, procediendo de oficio, conocen las técnicas indicadas.

Categoría 1.^a Clase única. *Capataces especialistas.*—Son los que, con perfecto conocimiento de las distintas especialidades de la maquinaria y de las técnicas necesarias para su conservación y reparación, tienen a su cargo la dirección y control del trabajo de un grupo de especialistas prácticos, siendo responsables de la perfección y eficiencia en el trabajo, disciplina y seguridad del personal a sus órdenes.

Categoría 2.^a Clase única. Oficiales especialistas.—Son los que, procediendo de alguno de los oficios clásicos, han adquirido y realizan alguna de las especialidades, relacionadas con la manipulación de gases licuados del petróleo, que a continuación se señalan:

a) **Mecánicos visitantes.**—Son Oficiales mecánicos, con instrucciones especiales, conocedores de las técnicas y manipulación de los gases licuados de petróleo, envase, válvulas, manómetros, instalaciones de utilización industrial o doméstica y de las averías que en todos estos elementos puedan producirse. Su misión consiste en las visitas periódicas a los usuarios para inspeccionar las condiciones de seguridad en las instalaciones y aparatos o aquellas que se produzcan como consecuencia de llamadas del cliente por causa de avería, y, en uno y otro caso, hacer en aquéllas las reparaciones precisas en los mismos domicilios de los usuarios, si no fuera necesario, por la índole de la avería, realizarlas en las Dependencias de la Empresa.

b) **Mecánicos de planta y transvase.**—Son Oficiales mecánicos con instrucciones especiales, conocedores de las técnicas de manipulación y transvases de los gases licuados de petróleo, envase, válvulas y reguladores, así como de los elementos mecánicos de las plantas de llenado, que realizan los trabajos necesarios de conservación y reparación, así como los transvases de gas y otras actividades relacionadas con sus conocimientos especiales o profesionales.

Categoría 3.^a Especialistas prácticos.—Son los que sin proceder de oficio, tienen los conocimientos prácticos y realizan los trabajos que a continuación se indican:

Clase primera:

a) **Llenadores.**—Son los encargados de conectar y desconectar las botellas y realizar las manipulaciones precisas para su llenado, controlando el peso de las mismas de manera que aquél se realice en las condiciones adecuadas, conociendo también las técnicas necesarias para el transvase de los productos desde los grandes depósitos a los vehículos cisternas y viceversa, con los requisitos de seguridad precisos.

b) **Compradores de nivel por rayos gamma.**—Son los que comprueban, mediante los aparatos adecuados, el nivel del producto en las botellas llenas.

c) **Especialistas de Taller.**—Son los que realizan las operaciones de vacío y de prueba hidráulica de presión para determinar la resistencia de los envases, colaborando además con los oficiales especialistas en los trabajos de reparación de botellas, válvulas y reguladores, así como en los transvases y otros trabajos propios de los Oficiales.

Clase segunda:

Compradores de peso y estanqueidad de envases llenos.—Son los que, utilizando los aparatos adecuados, verifican los envases llenos a fin de que su peso sea el que esté determinado y de asegurarse que no existen fugas ni escapes de gas.

Clase tercera:

a) **Precintadores y colocadores de tapones y caperuzas.**—Son los que realizan las manipulaciones necesarias para precintar y cerrar los envases llenos, así como quitar las caperuzas y tapones a los envases vacíos antes del llenado.

b) **Clasificadores.**—Son los que en las plantas mecanizadas clasifican los envases, según el proceso que cada uno deba seguir antes del llenado, para su limpieza, pintado, reparación, etc.

c) **Mozos de reparto.**—Son los que acompañan al Conductor de reparto, realizan las operaciones de carga, descarga y entrega de botellas a los usuarios o en Almacenes, con conocimiento de las técnicas de acoplamiento de envases a los aparatos de consumo, y, además, proceden al cobro del importe de las botellas servidas al cliente.

d) **Mozos de laboratorio.**—Son los que, con los conocimientos adquiridos por la práctica, realizan trabajos sencillos y subalternos en los laboratorios, tales como limpieza de aparatos y utensilios, ayudando en la preparación de muestras y otros trabajos elementales.

Subgrupo 4.^o Peonaje.—Son los operarios que, sin exigencia de preparación especial, ejecutan trabajos manuales de cualquier clase en las distintas Dependencias de la Empresa.

Categoría 1.^a Capataces de Peones.—Son los que, reuniendo las condiciones prácticas y de mando, dirigen y vigilan un grupo de obreros en trabajos de peonaje, controlando la entrada, descarga, carga y salida de vehículos y el movimiento de botellas y toda clase de efectos y materiales, dentro de la factoría o almacenes de la Empresa.

Categoría 2.^a Peones.—Son los que realizan, sin necesidad de preparación especial, cualquier clase de trabajo manual que se les encomiende y en particular el de carga, descarga, movimiento y acondicionamiento de botellas en factoría y almacenes.

Categoría 3.^a Personal de limpieza y de servicios generales. Es el personal que tiene a su cargo la limpieza general de cocinas, patios, dependencias y cualquier clase de locales de la Empresa, así como las atenciones domésticas, que no exijan especialización, en oficinas, comedores, etc.

Categoría 4.^a Pinches.—Son aquellos obreros de ambos sexos, mayores de catorce años y menores de dieciocho, que realizan trabajos de características análogas al de los Peones, de acuerdo con su edad y resistencia física.

CAPITULO IV

Retribución

Art. 14. El personal al servicio de «Butano, S. A.», percibirá los sueldos bases, complementados con los premios de antigüedad que figuran en el cuadro adjunto.

Art. 15. Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección de la Empresa podrá, libremente y según su criterio, señalar gratificaciones, complementos y ayudas voluntarias, y, en consecuencia, podrán ser absorbibles por aumentos legales posteriormente establecidos, y estarán exentas de cotización por seguros sociales, mutualismo y plus familiar, a tenor de lo dispuesto en los Decretos de 21 de marzo de 1958 y 11 de junio de 1956.

Asimismo, y para cargos o puestos de dirección, gestión especial, responsabilidad o importancia, podrán establecerse gratificaciones o asignaciones con carácter bien periódico y fijo, bien accidental, todas las cuales no tendrán carácter personal, sino por razón del cargo o función desempeñada, y, en consecuencia, se extinguirán automáticamente si el empleado cambiara de destino o cesare en dicha función.

Art. 16. El pago de los sueldos y salarios se efectuará en moneda de curso legal y en el centro de trabajo, percibiéndose los sueldos por meses vencidos y los salarios, semanalmente, dentro de las horas de jornada. Toda reclamación relativa a la cantidad percibida, calidad de la moneda, etc., deberá formularse en el momento del cobro.

Art. 17. Todo el personal tendrá derecho, conforme establece el artículo 57 del vigente texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo y se regula por el Reglamento de Régimen Interior, a percibir antes del día señalado para el pago de sus haberes anticipos a cuenta de éstos que ya tengan devengados.

Art. 18. El personal que con carácter transitorio o accidental, pero de manera expresa y formal, sea designado por la Dirección-Gerencia para ejercer interinamente puestos de categoría superior a la que le esté asignada, percibirá durante el tiempo de prestación de dichos trabajos la retribución correspondiente a los mismos.

Art. 19. Cuando por conveniencia de la Empresa se destinara a un trabajador a realizar trabajos pertenecientes a la categoría inferior a la que está adscrito, conservará el salario correspondiente a la suya propia. Si la prestación de estos trabajos fuese originada por petición del trabajador, se le asignará el salario correspondiente a los trabajos efectivamente realizados.

Categoría	Base Pesetas mensuales
GRUPO I.—TECNICOS	
SUBGRUPO I.—TÉCNICOS TITULADOS	
Primera categoría.—Ingenieros, Doctores o Licenciados, Intendentes o Actuarios:	
Clase primera.—Jefes	6.000
Clase segunda.—Adjuntos	5.200
Clase tercera.—Complementarios	5.000
Segunda categoría.—Peritos Industriales, Ayudantes de Ingenieros y Auxiliares sanitarios:	
Clase primera... ..	3.750
Clase segunda	3.400
Clase tercera	3.000

Categoría	Base Pesetas mensuales
SUBGRUPO II.—TÉCNICOS NO TITULADOS	
<i>Primera categoría:</i>	
A) Delineantes:	
Clase primera	2.600
Clase segunda	2.100
Calcadores	1.800
B) Jefes de Taller	2.500
C) Analistas	2.100
D) Auxiliares técnicos.	
Clase única	2.000
<i>Segunda categoría:</i>	
Clase única.—Aspirantes	900
GRUPO II.—ADMINISTRATIVOS	
SUBGRUPO I.—ADMINISTRATIVOS	
<i>Primera categoría.—Inspectores:</i>	
Clase primera.—Inspector Jefe	7.000
Clase segunda.—Inspectores	6.000
<i>Segunda categoría.—Jefes:</i>	
Clase especial.—Jefes de Servicio	5.000
Clase primera.—Jefes de 1. ^a	3.750
Clase segunda.—Jefes de 2. ^a	3.000
Clase tercera.—Jefes de Negociado	2.600
<i>Tercera categoría.—Oficiales:</i>	
Clase primera.—Oficiales primeros	2.500
Clase segunda.—Oficiales segundos	2.000
<i>Cuarta categoría:</i>	
Auxiliares	1.700
<i>Quinta categoría:</i>	
Telefonistas	1.700
<i>Sexta categoría:</i>	
Meritorios	800
SUBGRUPO II.—AUXILIARES DE OFICINA	
<i>Categoría única:</i>	
Almaceneros	1.800
GRUPO III.—SUBALTERNOS	
<i>Primera categoría.—Clase única:</i>	
Conserjes y Encargados	1.900
<i>Segunda categoría.—Clase única:</i>	
Guardas, Porteros y Ordenanzas	1.700
<i>Tercera categoría.—Clase única:</i>	
Botones	725

Categoría	Base Pesetas diarias
GRUPO IV.—PERSONAL OBRERO	
SUBGRUPO I.—CONDUCTORES	
<i>Primera categoría:</i>	
Conductores de vehículos pesados, articulados o con remolques	63

Segunda categoría:

Conductores de camión	60
------------------------------	----

Tercera categoría:

Conductores de turismo	56
-------------------------------	----

Cuarta categoría:

Conductores de reparto	51
-------------------------------	----

Quinta categoría:

Ayudantes de Conductor de camión	51
---	----

SUBGRUPO II.—PROFESIONALES DE OFICIO*Primera categoría.—Oficiales (oficios clásicos):*

Clase primera.—Oficiales primeros	54
Clase segunda.—Oficiales segundos	46
Clase tercera.—Oficiales terceros	43

Segunda categoría:

Aprendices	15
-------------------	----

SUBGRUPO III.—ESPECIALISTAS*Primera categoría:*

Capataces especialistas	60
--------------------------------	----

Segunda categoría.—Clase única:

Oficiales especialistas	54
--------------------------------	----

Tercera categoría.—Especialistas prácticos:

Clase primera	46
Clase segunda	43
Clase tercera	40

SUBGRUPO IV.—PEONAJE*Primera categoría:*

Clase única.—Capataces de Peones	46
---	----

Segunda categoría:

Clase única.—Peones	38
----------------------------	----

Tercera categoría:

Clase única.—Personal de limpieza y servicios generales	29
--	----

Cuarta categoría:

Clase única.—Pinches	24
-----------------------------	----

Art. 20 **Premios de antigüedad.**—Todo el personal de plantilla de la Empresa tendrá derecho a trienios de 2.400 pesetas anuales, sin limitación alguna en cuanto al número de los que puedan disfrutarse y sin distinción de categorías.

La fecha de partida para el cómputo de los trienios será la misma de ingreso en la Empresa, excepto para los meritorios, botones, aprendices y aspirantes a Auxiliares técnicos no titulados; empezará a contarse desde la fecha en que respectivamente sean nombrados Auxiliares de Oficina, Ordenanzas, Oficiales de tercera de los profesionales de oficio a Auxiliares técnicos no titulados de segunda. La fecha inicial de cómputo para el personal eventual que pase a ser fijo o de plantilla será aquella en que tal hecho se produzca.

Los premios de antigüedad se devengarán a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que se perfeccione el derecho.

Art. 21. **Pagas reglamentarias.**—Todo el personal tendrá derecho a dos pagas extraordinarias completas, equivalentes a

una mensualidad de su sueldo-base, retribución voluntaria y premios de antigüedad, que se harán efectivas, respectivamente el 17 de julio y el 22 de diciembre de cada año. También percibirán dos pagas extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de su retribución base, que se harán efectivas, respectivamente, el 15 de marzo y el 1 de octubre de cada año. Estas dos últimas pagas estarán exentas de cotización por Seguros sociales, pero se computarán para el fondo del Plus Familiar y a efectos de Accidentes de Trabajo. Las dos primeras cotizarán a todos los efectos, tanto de Seguros sociales y Mutualidad como de Plus Familiar y de Accidentes de Trabajo, pero sólo en cuanto al sueldo-base y demás conceptos obligatorios.

Art. 22. Participación en beneficios.—Todo el personal de la Compañía participará en los resultados favorables de la misma en cada ejercicio económico, según la siguiente cuantía:

1.º Cuando no se obtenga un beneficio superior al 5 por 100, percibirá el personal una participación equivalente al 10 por 100 de su retribución base, incrementada por los aumentos periódicos.

2.º Si el beneficio excede del 5 por 100 sin rebasar el 7 por 100, la percepción del personal se elevará al 13 por 100.

3.º Si excede del 7 por 100 sin rebasar el 10 por 100, será del 16 por 100.

4.º Si excede del 10 por 100 sin rebasar el 13 por 100, se elevará al 20 por 100, y será del 24 por 100 si el beneficio excede de dicho 13 por 100.

El beneficio será determinado por el dividendo bruto que perciban los accionistas. La participación a que este artículo se refiere se liquidará dentro de los treinta días siguientes a la terminación de cada ejercicio económico, o, en su caso, al de la celebración de la Junta general de accionistas.

Art. 23. Plus Familiar.—El porcentaje se fija en el 28 por 100 de la nómina correspondiente al salario-base, incrementado con los premios de antigüedad y demás percepciones a tener en cuenta según las disposiciones que rijan en la materia, incluyendo los mismos conceptos de las cuatro pagas extraordinarias.

Art. 24. Plus de trabajos nocturnos.—El personal que trabaje de noche disfrutará de un suplemento de remuneración denominado de trabajo nocturno, equivalente al 20 por 100 del jornal-base inicial reglamentario asignado a su categoría profesional. Se considerará trabajo nocturno al comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Este suplemento se regulará por las siguientes normas:

a) Si el tiempo trabajado dentro del periodo nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará aquél exclusivamente sobre estas horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas excediesen de cuatro, se abonará el suplemento correspondiente a toda la jornada.

c) Quedan exceptuados del cobro de este suplemento: 1) Los Conductores de vehículos pesados, articulados o con remolque, y los Conductores de camión, así como sus ayudantes. 2) Los Conductores de turismo. 3) Los Guardas juratos y Vigilantes nocturnos. 4) Todos aquellos trabajos habitualmente efectuados en jornada diurna que hubieren de realizarse obligatoriamente en este periodo nocturno a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos.

d) Este suplemento será independiente de las gratificaciones que en concepto de horas extraordinarias pudieran corresponderles.

Art. 25. Suministro de gas a precio reducido para el personal.—La Empresa suministrará butano-propano a todos los trabajadores de su plantilla que sean usuarios de butano en el momento actual o en el futuro con una bonificación del 50 por 100 del precio comercial del producto, siendo los impuestos a cargo del trabajador. En consecuencia, el precio de éste de las cargas para uso doméstico será de 75 pesetas por unidad, y se aplicará exclusivamente dicho beneficio cuando el gas se destine a uso doméstico y precisamente en botellas de 12,5 kilos.

El Reglamento de Régimen Interior concretará los límites de este derecho y la forma de hacerlo efectivo.

Art. 26. Para que el personal de nuevo ingreso tenga derecho a percibir las pagas extraordinarias que se determinan en el artículo 21, será necesario que haya causado alta en la Empresa antes del día 1 de marzo, y 1 de octubre, para las dos segundas. En tal caso percibirá la cantidad que resulte de dividir por doce el importe de cada mensualidad extraordinaria, multiplicando el cociente por el número de meses que resten desde la fecha de ingreso hasta el 31 de diciembre del año en curso. A tales efectos, si la fecha de ingreso está dentro de la primera quincena del mes correspondiente, se computará un mes com-

pleto, y si el alta se produjera después del día 15, se computará el tiempo a partir del día 1 del mes siguiente.

La participación en beneficios sólo será abonable al personal ingresado antes del día 1 de diciembre del año que corresponda, teniendo derecho a una dozada parte por cada mes que lleve al servicio de la Empresa durante dicho año.

Art. 27. Dietas y viáticos.—Si por necesidades del servicio hubiera de trasladarse algún trabajador de la localidad en la que habitualmente tenga su destino o en que normalmente efectúe sus trabajos, la Empresa le abonará los gastos de locomoción y dietas según las normas que a continuación se expresan:

a) Para la fijación de dietas y gastos de locomoción el personal queda clasificado en los siguientes grupos:

Grupo 1.º Personal técnico titulado de primera categoría, clase primera e Inspectores.

Grupo 2.º Personal técnico titulado de la primera categoría, clases segunda y tercera, Jefes de Servicio y de primera, y personal administrativo en funciones de Jefe de Agencia, Técnicos titulados de segunda categoría, clase primera.

Grupo 3.º Jefes de segunda, Jefes de Negociado, Técnicos titulados de la segunda categoría, clases segunda y tercera.

Grupo 4.º Oficiales y Auxiliares administrativos y Técnicos no titulados.

Grupo 5.º Conductores, Oficiales especialistas, profesionales de oficio, Conserjes, Capataces especialistas y Oficiales especialistas.

Grupo 6.º Subalternos, Especialistas prácticos y Peones.

b) El personal comprendido en cada uno de los grupos anteriores percibirá la dieta diaria siguiente:

	Pesetas
Grupo 1.º	450
Grupo 2.º	375
Grupo 3.º	325
Grupo 4.º	250
Grupo 5.º	175
Grupo 6.º	125

c) Cuando la comisión de servicio o viaje tenga una duración inferior a quince días, las dietas señaladas en el párrafo anterior vendrán incrementadas en un 10 por 100, y, en cambio, cuando la duración sea superior a un mes, se entenderán reducidas en un 10 por 100 para las percibidas por el periodo que exceda de un mes.

d) Los Conductores de vehículos pesados, traylers o cisternas, Conductores de camión y sus Ayudantes que presten servicio permanentemente en itinerarios de largo recorrido, tendrán las dietas correspondientes a su categoría con la reducción de un 20 por 100.

e) Tanto el día de salida como el de llegada serán computados en el periodo abonable, pero cuando la duración sea superior a un mes, sólo se devengará media dieta en fecha de salida y en la de llegada.

f) Los gastos de locomoción se abonarán a los interesados con arreglo al grupo a que pertenezcan en las siguientes clases:

Grupos 1.º y 2.º, en clases preferentes (coches-camas, primera en avión o pasaje preferente en buques).

Grupos 3.º y 4.º, en primera clase (en ferrocarril y en buque, turística en aviones).

Grupos 5.º y 6.º, en segunda clase (en ferrocarriles, autobuses, etc.).

CAPITULO V

Plantillas y escalafones

Art. 28. Dadas las circunstancias especiales que concurren en «Butano, S. A.», por cuanto se trata de una Sociedad en formación, que extenderá su actividad a todo el ámbito nacional, sin que hasta el momento estén establecidos más que una parte de sus centros de trabajo así como por la interinidad o provisionalidad de las instalaciones industriales, que por imperativo técnico y de seguridad han de ser substituidas por otras más perfectas y mecanizadas, no es posible aún establecer una plantilla definitiva, por lo que la que actualmente y en cada momento exista ha de ser considerada como esencialmente circunstancial y transitoria. No obstante, para determinadas categorías, se fijan los porcentajes mínimos que a continuación se expresan, los cuales se aplicarán para el personal existente en 1 de enero de cada año:

Jefes de Negociado y Oficiales primeros.—A estos efectos quedan englobadas ambas categorías y en conjunto reunirán el

30 por 100 de los empleados pertenecientes al escalafón administrativo, excluidos los Inspectores, Jefes de Servicio, de primera, de segunda, telefonistas y meritorios.

Oficiales segundos administrativos.—El número de empleados con esta categoría no podrá ser inferior al 30 por 100 del total de los administrativos antes señalados.

Auxiliares administrativos.—Ocuparán las restantes plazas del escalafón administrativo.

Profesionales de oficio Oficiales primeros.—Su número será del 30 por 100 de los profesionales de oficio pertenecientes al subgrupo tercero.

Oficiales segundos.—Su número no podrá ser inferior al 30 por 100 de los profesionales de oficio a que se refiere el párrafo anterior. En ambos casos, para computar el porcentaje señalado, se excluirá a los aprendices.

El resto de los trabajadores pertenecientes a este subgrupo, con exclusión de los aprendices, estará constituido por Los Oficiales terceros o Ayudantes.

Art. 29. Anualmente se confeccionará un escalafón para cada categoría, distinguiendo dentro del mismo las clases correspondientes. En dicho escalafón se hará constar el número de ordenes, nombres y apellidos, categoría y clase, fecha de ingreso, fecha de antigüedad en la categoría o clase actual y lugar de destino.

Además de los escalafones del personal fijo, se confeccionarán relaciones nominales del personal eventual con expresión de nombres y apellidos, categoría, fecha de ingreso y fecha de vencimiento del contrato y lugar de destino.

Art. 30. Todos los años, antes del 20 de febrero, se publicarán los escalafones y listas de todo el personal de la Empresa con la expresión de nombre y apellidos, fecha de nacimiento, categoría, años de servicio y antigüedad en la categoría.

Antes del 10 de marzo el personal podrá hacer ante la Dirección de la Empresa las observaciones que crea oportunas en defensa de los derechos que puedan serles desconocidos al formar las expresadas relaciones y escalafones.

La Empresa examinará dichas observaciones en el plazo de quince días y, en el caso de que no las aceptase, acordará la formación de expediente, en el que deberá recogerse las manifestaciones del interesado, las pruebas que presente y las que la propia Empresa pueda aportar. La duración del expediente no excederá de veinte días, y en los cinco siguientes a su conclusión se dictará la resolución que proceda.

Si el interesado no estuviera conforme con la resolución de la Empresa, podrá interponer en el plazo de cinco días, ante la Dirección, recurso de reposición, que se tramitará con informe del Sindicato Provincial, que deberá evacuarlo en el término de cinco días.

Contra el fallo resolutorio del recurso de reposición, que deberá dictarse en el plazo máximo de quince días, podrá el interesado recurrir, en el plazo de diez días, de acuerdo con las disposiciones vigentes, ante la Delegación de Trabajo de la provincia donde resida.

El Jurado de Empresa tendrá la intervención que para estos casos señala el artículo 58 del Reglamento de Jurados de Empresa, de 11 de septiembre de 1953.

CAPITULO VI

SECCION 1.ª—INGRESO

Art. 31. Se considerarán categorías de ingreso y, en consecuencia, de libre provisión por la Empresa, las siguientes:

- Todas las clases de Técnicos titulados superior de la primera categoría y las de Perito y Ayudantes de Ingenieros de tercera clase, así como las de Inspectores y Jefes de Servicios de primera y segunda administrativos.
- Las de aspirantes de Auxiliares técnicos no titulados.
- Las de Auxiliares administrativos, Telefonistas y meritorios.
- Las de Almaceneros.
- Todas las de Conductores y Oficiales especialistas.
- Las categorías de Oficiales terceros y Aprendices de los profesionales de oficio.
- El peonaje.
- Los Botones.

Art. 32. Las vacantes que se produzcan en las categorías mencionadas en el artículo anterior y las de nueva creación se cubrirán libremente por la Empresa entre el personal que pertenezca a la misma o ajeno a ella indistintamente, previos los exámenes, concursos de méritos u oposiciones que se estimen convenientes para cada caso o, en su caso, y cuando así se estime conveniente para las respectivas clases inferiores, con personal procedente de las escuelas profesionales que pueda establecer la Empresa.

SECCION 2.ª—CAMBIOS DE CATEGORIAS Y PREFERENCIAS

Art. 33. Se cubrirán por concurso-oposición entre todo el personal de la Empresa que reúna las condiciones o conocimientos que se exigen en las respectivas definiciones, las vacantes que se produzcan en las siguientes categorías:

a) Las de Delineantes de segunda clase, Auxiliares técnicos no titulados y Caladores.

b) Las de Especialistas prácticos, en concurso restringido entre los Peones.

Si no se presentase al concurso-oposición personal de la Empresa o no resultase apto, podrán cubrirse libremente entre el personal ajeno a la misma.

Art. 34. Las vacantes que se produzcan en las categorías que se expresan a continuación serán cubiertas, con preferencia, por el personal de la Empresa, que también se determina.

a) Las de Ordenanzas, con los Botones, siempre que hubieran cumplido los veinte años.

b) Las de Porteros, Guardas, Vigilantes y Serenos, por personal de confianza de la Empresa, procurando reservar estas plazas para aquellos cuya capacidad en el trabajo haya disminuido por accidente u otras causas.

c) Las de Conserjes y Encargados, entre el personal de Porteros y Ordenanzas con más de cinco años de antigüedad en su categoría y sin notas desfavorables en su expediente.

En todos los casos anteriores, si no hubiese personal que tenga derechos preferentes según las normas expresadas o no reuniera las condiciones requeridas a juicio de la Empresa, se podrán cubrir con personal ajeno a la misma.

Art. 35. Están exceptuadas del régimen de ascensos y podrán proveerse libremente por la Empresa las vacantes correspondientes al personal técnico titulado superior, primera clase de Peritos y Ayudantes de Ingenieros, Inspectores, Jefes administrativos en sus tres clases, así como las de Jefes de Negociado. No obstante, cuando la Empresa, con título necesario para cubrir la plaza de que se trata en el caso de Técnicos titulados, o entre el personal administrativo en el caso de tratarse de vacantes de Inspectores o Jefes administrativos.

SECCION 3.ª—ASCENSOS

Art. 36. Se considerarán categorías de ascenso todas las no mencionadas como de ingreso, así como aquellas para las que no establezcan determinadas preferencias en la sección anterior.

Art. 37. Las plazas correspondientes a Peritos y Ayudantes de Ingeniero de segunda clase serán cubiertas por concurso de méritos entre los Peritos o Ayudantes de tercera clase.

Art. 38. Los ascensos a Delineantes de primera se efectuarán por concurso-oposición entre los Delineantes de segunda, y si no hubiera ninguno apto entre el personal de la Empresa, podrán cubrirse por libre elección de la misma.

Art. 39. Las plazas correspondientes a los Auxiliares técnicos no titulados se cubrirán por los aspirantes a dicha categoría y, en su defecto, por el sistema establecido en el artículo 33 de esta Reglamentación.

Art. 40. Las vacantes que se produzcan en la plantilla de administrativos, correspondientes a Oficiales primeros o segundos administrativos, se proveerán mediante el juego consecutivo de los tres turnos siguientes:

1.º De rigurosa antigüedad, a favor de los que cuenten con mayor tiempo de servicio en la categoría o clase inmediata inferior.

2.º De concurso-oposición, entre los empleados de la categoría o clase inmediata inferior.

3.º De libre elección por la Empresa, entre la totalidad del personal de la categoría inmediata inferior.

Art. 41. Las vacantes de Oficiales primeros o profesionales de oficio se cubrirán con Oficiales segundos, libremente elegidos entre el personal de plantilla de la Empresa.

Las vacantes de Oficiales segundos se proveerán mediante concurso-oposición entre los Oficiales terceros.

SECCION 4.ª—DISPOSICIONES COMUNES A LAS SECCIONES ANTERIORES. FORMALIDADES PARA EL INGRESO Y LA CELEBRACION DE CONCURSOS Y OPOSICIONES

Art. 42. El personal de nuevo ingreso, ya se realice éste mediante concurso-oposición o por designación libre, deberá acreditar previamente:

- a) Fecha de nacimiento.
- b) No tener antecedentes penales ni estar procesado.

c) No padecer enfermedad infecto-contagiosa ni defecto físico o enfermedad que le impida para el ejercicio del cargo o trabajo.

d) Tener buenos antecedentes morales y de conducta.

e) Título que se exija en cada caso para la vacante en cuestión.

f) Certificado del cumplimiento del Servicio Social, en su caso.

g) Libro de Familia, cartilla del Seguro de Enfermedad, certificado o carnet de la Oficina de Colocación u otra documentación que exijan las disposiciones laborales vigentes.

h) Títulos y méritos que se aleguen.

i) Certificado de trabajo del último empleo.

Art. 43. Se establece un período de prueba cuya duración máxima será:

	Meses
Para el personal técnico	6
Para el personal administrativo	4
Para Conductores, Oficiales especialistas y profesionales de oficio	2
Para Especialistas prácticos	2
Para Peones	1
Para subalternos	2

Estos períodos de prueba deberán ser cumplidos también por el personal que cambie de categoría, pasando a un grupo laboral distinto, pero no afectarán al personal que ascienda dentro de un mismo grupo por antigüedad o por concurso-oposición.

Mientras no transcurran los plazos antes citados, tanto el trabajador como la Empresa podrán rescindir el período de prueba, procediendo ésta al despido del trabajador o a reintegrarlo al servicio de procedencia si formaba ya parte de la plantilla, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes pueda exigir indemnización alguna.

Art. 44. Con antelación no inferior a treinta días la Empresa anunciará en sus centros de trabajo las vacantes a cubrir por medio de concurso-oposición, fecha hasta la que se admiten solicitudes y aquella en que deberá tener lugar el concurso-oposición, programas teóricos y prácticos a desarrollar y condiciones exigidas, así como el Tribunal que ha de constituirse.

Art. 45. Los ejercicios del concurso-oposición se realizarán siempre por escrito, pudiendo la Dirección de la Empresa acordar además los ejercicios orales y prácticos que estime oportunos. Los cuestionarios, prácticas y ejercicios, serán los adecuados a la categoría y titulación exigida en cada caso.

Art. 46. Las plazas sometidas a régimen de ascenso que queden vacantes deberán cubrirse en el plazo máximo de seis meses, realizándose el movimiento de ascensos dos veces en el año, una en el mes de julio y otra en el mes de diciembre.

Art. 47. Las vacantes que, según lo dispuesto en las secciones anteriores, deban ser cubiertas por personal de la Empresa, cualquiera que sea la forma para ello establecida, se anunciarán en todas las Dependencias con los requisitos señalados en los artículos anteriores. Podrán concurrir a ellas el personal que para cada categoría se determina en las secciones que preceden, cualquiera que sea su lugar de destino, bien entendido que los gastos de desplazamiento y estancia a que los concursos-oposiciones, exámenes o cursillos obliguen, serán de cuenta de los interesados, salvo disposición expresa en contrario de la Empresa, y que de ganar la plaza, el traslado que con motivo de ello pueda originarse será considerado como voluntario a efectos de gastos o indemnizaciones, salvo que el ascenso sea por antigüedad o que, tratándose de concurso-oposición, se convoque éste sin previa determinación del lugar de destino que corresponda a las vacantes.

SECCION 5.a—TRASLADOS

Art. 48. Los traslados del personal podrán realizarse:

- A solicitud del interesado.
- Por mutuo acuerdo de Empresa y trabajador.
- Por necesidades del servicio.

Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la Empresa, se efectúe a solicitud del interesado, el trasladado no tendrá derecho a indemnización alguna por los gastos que el cambio de residencia le origine.

Efectuándose el traslado por mutuo acuerdo de Empresa y trabajador, habrá de estarse a lo convenido por ambas partes.

Cuando las necesidades del servicio lo justifiquen a juicio de la Empresa y no se llegase al acuerdo a que se refiere el párrafo anterior, podrá aquélla imponer el traslado, pero conservando el trabajador todos sus derechos en lo concerniente a salario y a cualquier otro aspecto de remuneración, categoría y escalafón.

Esta facultad únicamente podrá ejercerla la Empresa con los trabajadores que lleven a su servicio menos de diez años y tan sólo dos veces con cada uno de ellos.

El trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos de traslado forzoso, tanto propios como de sus familiares y enseres, percibiendo además una gratificación equivalente a tres mensualidades de su salario.

La Empresa vendrá obligada a facilitar al trabajador casado o con familia a su cargo, vivienda adecuada en su nuevo destino, sin que el alquiler de la misma sea superior al 15 por 100 del salario total. En el caso de que la renta sea superior a dicho 15 por 100, el exceso correrá a cargo de la Empresa.

No pudiéndose cubrir la vacante por mutuo acuerdo y renunciando la empresa a usar sus facultades de traslado forzoso, quedará en libertad para proveer la plaza con personal ajeno a su plantilla.

Art. 49. No se considera traslado el cambio de destino que la Empresa ordene, en uso de la facultad que se le reconoce en el artículo 6.º de este Reglamento, dentro de la misma población.

SECCION 6.a—PERMUTAS

Art. 50. Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma categoría y escalafón, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos a reserva de lo que la Empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que aquélla pueda apreciar.

De consumarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salario a que pudiera dar lugar el cambio y renunciarán a toda indemnización por gastos de traslado.

SECCION 7.a—PERSONAL EVENTUAL

Art. 51. Se entiende por tal el que sea admitido para realizar trabajos de dicho carácter, considerándose de esta condición los siguientes:

a) Los que se refieren a montaje de ampliaciones, grandes reformas y extraordinarias reparaciones que no sean las normales de la explotación y que no puedan atenderse con el personal de plantilla.

b) Los trabajos de conservación de carácter excepcional o periódico.

c) Los trabajos de carácter temporal y absolutamente extraordinarios que se presenten en las oficinas y explotaciones por cualquier motivo.

Teniendo en cuenta el régimen de consumo nacional de gases butano-propano, con puntos de señalada importancia en determinadas épocas del año, lo que acusa importante diferencia de volumen de venta entre unos y otros meses, la Empresa, además de por otras causas normales, podrá atender las mayores y excepcionales necesidades temporales de mano de obra en sus factorías, mediante la contratación por el tiempo preciso del personal indispensable, todo ello con arreglo a las disposiciones legales de carácter general en vigor sobre la materia.

d) Los trabajos de puesta en marcha de nuevos elementos de producción, hasta su puesta en servicio.

e) Los trabajos de puesta en marcha y mantenimiento de elementos de producción que presten servicio temporalmente.

f) Construcción de nuevas instalaciones de producción y distribución, etc., y reconstrucción de las ya existentes.

g) Los encomendados a cualquier trabajador o trabajadores mientras sustituyan a los de plantilla por ausencia, permiso, vacaciones, enfermedad, servicio militar u otros análogos. En estos casos deberá formalizarse el oportuno contrato de trabajo entre la Empresa y el eventual, haciendo constar en él las circunstancias personales del sustituto y del sustituido y la clase de trabajo. Dicho contrato se presentará por triplicado ante la Delegación de Trabajo para su conocimiento y aprobación, archivando uno de ellos en dicho Organismo y devolviéndose los otros dos a los interesados.

Si el trabajador eventual continuase prestando sus servicios después de quince días de transcurrido el plazo de duración máxima señalado para la incapacidad temporal o de la fecha en que el sustituido, sujeto al servicio militar, debió reintegrarse a su puesto, pasará aquél a formar parte de la plantilla de la Empresa.

Lo mismo sucederá cuando continúe trabajando después de dado de alta el accidentado y haya transcurrido el período de prueba correspondiente con arreglo al artículo 33.

h) El funcionamiento de instalaciones de socorro en casos especiales.

El personal comprendido en los apartados anteriores tendrá derecho a la retribución asignada para su categoría profesional y demás emolumentos y ventajas económicas que se establecen en el capítulo correspondiente, en proporción a los días que haya trabajado durante el año.

Art. 52. Para que el personal eventual tenga derecho preferente a ocupar las vacantes que se produzcan en la plantilla será necesario que supere las pruebas, exámenes, oposiciones o cursillos establecidos para el ingreso en las respectivas categorías. Tendrán este derecho preferente, en las condiciones expresadas, los trabajadores más antiguos entre los eventuales.

SECCION 8.ª—DESPIDOS

Art. 53. El productor que no desee continuar al servicio de la Empresa deberá solicitar el cese dirigiéndose al Jefe de Personal, a través de su Jefe inmediato, con ocho días de anticipación si pertenece al grupo de obreros, y con treinta días si pertenece a cualquiera de los restantes escalafones.

Art. 54. La Empresa, por lo que respecta a despidos, se atenderá a lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo «Texto Refundido» y disposiciones legales vigentes en la materia, así como a lo regulado en el capítulo IX del presente Reglamento.

CAPITULO VII

Jornada de trabajo

Art. 55. Con carácter general, se establece la jornada legal de trabajo.

Art. 56. Para el personal administrativo y técnico, que trabaja exclusivamente en oficinas, la jornada será de cuarenta y cinco horas semanales.

La Empresa fijará el horario conveniente de manera que queden libres las tardes de los sábados.

Art. 57. Se establece, igualmente, para dicho personal la jornada intensiva (seis horas consecutivas de trabajo) durante un periodo de tiempo de tres meses, comprendidos entre el 15 de junio y 15 de septiembre.

Art. 58. Dentro de las normas establecidas en esta Reglamentación, el señalamiento del horario de trabajo será facultad exclusiva de la Empresa, previa aprobación de los Organismos Laborales competentes.

Art. 59. Se considerará como extraordinarias las horas de trabajo que sobrepasen la jornada normal, y podrán trabajarse dentro de los límites señalados por la Ley de Jornada Máxima en los distintos supuestos que contempla.

Art. 60. Las horas extraordinarias serán abonadas con los recargos y en las condiciones legalmente establecidas. Las horas extraordinarias que se trabajen de once de la noche a siete de la mañana, se abonarán con el 75 por 100 de recargo.

Teniendo en cuenta el carácter de los servicios encomendados a la Empresa, cuando concurren circunstancias de fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieran reparación urgente y otras análogas que, por su trascendencia, sean inaplazables, el número de horas invertidas no entrará en el cómputo de las conceptuadas como extraordinarias, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9.º de la Ley de Jornada Máxima Legal.

CAPITULO VIII

SECCION 1.ª—DESCANSO DOMINICAL

Art. 61. Teniendo en cuenta el carácter de los servicios que presta «Butano, S. A.», y los turnos de trabajo continuado establecidos en algunos de los servicios y factorías, solamente descansará los domingos el personal de aquellas no imprescindible, aplicando en lo posible el turno rotativo para todo el personal, cumpliendo éste el descanso semanal obligatorio en cualquier otro día de la semana.

Si el día festivo no es recuperable, el personal que haya tenido que trabajar podrá optar por descansar también dentro de los diez días siguientes, si las necesidades del servicio lo permiten, o por percibir el importe del mismo con el 140 por 100 de recargo.

Cuando un trabajador al que no le corresponda descansar en domingo lo haga en un día de fiesta no recuperable deberá percibir, además de su jornal, el 140 por 100 del mismo en concepto de compensación, salvo que descanse en otro día laborable.

Respecto a los días festivos recuperables, se cumplirá como mínimo lo establecido sobre el particular en las disposiciones legales vigentes.

SECCION 2.ª—VACACIONES Y PERMISOS

Art. 62. Todo el personal de la Empresa, cualquiera que sea su categoría, disfrutará una vacación anual retribuida de veinte días naturales. Este periodo de vacaciones se incrementará en un día por cada año de servicios hasta un máximo de treinta días naturales. El tiempo de servicio se computará hasta el día 1 de agosto de cada año.

Art. 63. Los menores de veintiún años disfrutarán el periodo de vacaciones por el tiempo que permanezcan en los campamentos, cursillos, viajes o albergues, organizados por el Frente de Juventudes o la Obra Sindical de Educación y Descanso, siempre y cuando las Delegaciones de dichas Obras comuniquen a la Empresa los nombramientos de quienes hayan de hacer uso de este derecho con una antelación mínima de quince días.

Art. 64. La Empresa ampliará el permiso a que se refiere el número primero del artículo 67 de la vigente Ley de Contrato de Trabajo hasta cinco días en los casos de muerte de cónyuge, padres, abuelos hijos, nietos, hermanos y familiares políticos del mismo grado, y hasta tres días en los de enfermedad grave de padres, hijos o cónyuge y alumbramiento de esposa.

Asimismo, se concederán quince días de licencia a los que contraigan matrimonio.

Los trabajadores podrán solicitar, sin derecho a retribución alguna, dos licencias especiales al año, que no excederán normalmente de diez días naturales cada una y cuya concesión será potestativa de la Empresa.

En ningún caso las licencias y permisos podrán descontarse de la vacación anual retribuida.

Art. 65. Los trabajadores de nuevo ingreso tendrán derecho a las vacaciones anuales retribuidas proporcionalmente al número de meses transcurridos desde su alta, computándose como mes entero las fracciones de mes. La misma regla se aplicará a los trabajadores que cesen en el transcurso del año, compensándose en metálico las vacaciones no disfrutadas que les correspondiesen. El tiempo de servicio se computará hasta el día 1 de agosto de cada año.

Art. 66. La Empresa concederá a los trabajadores menores de veintiún años una hora semanal retribuida, dentro de la jornada legal de trabajo, para su asistencia a enseñanzas o cursillos organizados por la Delegación de Juventudes u otras Entidades que tengan fines formativos y de enseñanza.

SECCION 3.ª—EXCEDENCIAS

Art. 67. El personal de plantilla que lleve prestando sus servicios de manera permanente cinco años como mínimo, tendrá derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria por un periodo de tiempo no inferior a seis meses ni superior a cinco años, transcurridos los cuales sin solicitar el reingreso, perderá el excedente todos los derechos.

El personal podrá pedir el paso a la situación de excedencia voluntaria una sola vez, y su concesión será obligada para la Empresa en los casos en que justificadamente aleguen, como causa para la misma, importantes razones de orden familiar, terminación o ampliación de estudios u otras análogas; cuando se aleguen distintas razones, su concesión quedará supeditada a las necesidades del servicio.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto, y la petición de reingreso habrá de formularse con un mes de antelación, por lo menos.

El reingreso sólo se hará efectivo con ocasión de vacante de la categoría y clase propia del interesado. Pero si no la hubiere, la Empresa podrá ofrecerle cualquier puesto de trabajo en cualquier localidad, siempre que aquél esté dentro de los cometidos generales de la profesión del interesado y respetando los derechos económicos correspondientes a su categoría y clase en el momento de obtener la excedencia, pudiendo ocupar la primera vacante de la misma que se produzca.

La excedencia voluntaria se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna y no podrá utilizarse para prestar servicios en otras Empresas relacionadas directa o indirectamente con la Entidad de «Butano, S. A.», salvo autorización expresa de «Butano S. A.». El no cumplimiento de este requisito, por parte del empleado en situación de excedencia, llevará aparejado, automáticamente, la pérdida de todos los derechos.

Art. 68. El personal femenino que contrajese matrimonio podrá, con anterioridad al mismo, optar entre permanecer al servicio de la Empresa o quedar en situación de excedencia voluntaria especial por tiempo indefinido. El reingreso sólo podrá tener lugar en el caso de incapacidad o fallecimiento del marido, abandono injustificado, separación judicial y cuantas situaciones originen la falta de asistencia económica marital, que no sea imputable a la mujer, previa justificación suficien-

te a juicio de la Empresa. El personal que opte por la excedencia voluntaria especial percibirá una dote equivalente a tantas mensualidades de su sueldo como años de servicio haya prestado a la Empresa, contándose a estos efectos como un año la fracción superior a seis meses.

SECCION 4.ª—ENFERMEDADES Y ACCIDENTES

Art. 69. Todo trabajador que se dé de baja por enfermedad deberá comunicarlo, con la posible rapidez, a su Jefe inmediato. En casos justificados y debidamente comprobados y en que así lo estime conveniente por el carácter o importancia de la enfermedad, podrá conceder ayuda a sus productores enfermos con independencia de las prestaciones que satisfagan el Seguro de Enfermedad y el Montepío Laboral.

Sea cualquiera la duración de la enfermedad, la Empresa no despedirá a sus trabajadores mientras dure, incorporándose a la plaza que venía desempeñando tan pronto como cese dicha enfermedad. Pero causará baja definitiva si la enfermedad diese lugar a la incapacidad permanente para el trabajo que corresponda a la categoría profesional del trabajador.

La Empresa podrá vigilar, por mediación del Servicio Sanitario, la marcha de la enfermedad de sus trabajadores, los que deberán, previo acuerdo con su médico de cabecera, seguir las instrucciones que aquél les indique.

Análogo sistema se seguirá en lo referente a la incapacidad temporal por accidente de trabajo.

SECCION 5.ª—SERVICIO MILITAR

Art. 70. Durante el tiempo que el trabajador cump-la sus obligaciones militares se abonará a los familiares que a continuación se expresan y por el orden que se consignan, el 50 por 100 de sus haberes, siempre que aquéllos viviesen a sus expensas y en el propio domicilio.

- a) Esposa y descendientes legítimos.
- b) Descendientes legítimos.
- c) Padre sexagenario o incapacitado para el trabajo o madre viuda, en cualquier edad, legalmente pobres.
- d) Hermanos menores o que, siendo mayores, estén incapacitados para el trabajo y que sean legalmente pobres.
- e) Esposa, sin hijos, del trabajador, sólo en casos de movilidad

Por cada familiar de los expresados que exceda de uno se incrementará el 50 por 100 anteriormente establecido con un 10 por 100 más, sin que en ningún caso la cifra total a percibir por los beneficiarios puede exceder del sueldo que tuviere el trabajador.

Las percepciones por gratificaciones, pagas extraordinarias y participación en beneficios, serán proporcionales a las cantidades que resulten de la aplicación de las normas arriba mencionadas, excepto el Plus Familiar que lo percibirán íntegro, de acuerdo con la puntuación que pudiera corresponderle.

Art. 71. El personal que no tenga familiares a su cargo no percibirá haberes de ninguna clase durante su permanencia en el Servicio Militar. No obstante, siempre que las obligaciones militares permitan al trabajador asistir a sus tareas durante dos o más horas consecutivas diarias, dentro de la jornada que tenga establecida la Empresa, tanto ésta como el trabajador podrá exigir al otro el cumplimiento de sus respectivas obligaciones laborales en consonancia con el tiempo disponible.

En tal caso, el trabajador percibirá la parte proporcional del salario correspondiente a las horas trabajadas; pero si tuviera familiares a su cargo, esta cantidad, sumada a la que cobre en virtud de lo dispuesto en el artículo anterior, no podrá, en ningún caso, rebasar las percepciones ordinarias que el trabajador tuviera asignadas.

Art. 72. Cuando un trabajador cese en el trabajo a causa del cumplimiento de sus deberes militares, le será reservada su plaza con plenitud de derechos, incluso en movimiento ascendente del escalafón.

SECCION 6.ª—DISPOSICION COMUN A LAS SECCIONES TERCERA, CUARTA Y QUINTA

Art. 73. La Empresa podrá cubrir las vacantes producidas por los motivos anteriormente expuestos con un sustituto eventual, que cesará, sin derecho a indemnización, tan pronto como se reincorpore al trabajo el titular del puesto.

CAPITULO IX

Premios, faltas y sanciones

SECCION 1.ª—PREMIOS

Art. 74. Con el fin de compensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimu-

lándole al propio tiempo para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, la Empresa establece los correspondientes premios que podrán otorgarse individual o colectivamente. Se señalan como motivos dignos de premios los siguientes:

- Actos heroicos.
- Actos meritorios.
- Espíritu de servicio.
- Espíritu de fidelidad.
- Afán de superación profesional.

Se consideran «actos heroicos» los que con grave riesgo de su vida e integridad corporal realice un trabajador de cualquier categoría con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones.

Se estimarán «meritorios» aquellos cuya realización no exija grave exposición de la vida, integridad física, pero sí una voluntad manifiestamente extraordinaria por encima de los deberes reglamentarios de evitar o vencer una anomalía en bien de los servicios o de los usuarios.

En los casos a que se refieren los dos párrafos anteriores, se tendrá en cuenta, como circunstancias que aumentarán los merecimientos del trabajador, el no hallarse de servicio o no estar obligado a intervenir, así como la falta de medios adecuados, la notable inferioridad en que se hallara o cualquiera otra semejante.

Consiste el «espíritu de servicio» en realizar éste no de modo formulario y corriente, sino con entrega total de las facultades todas del trabajador y con decidido propósito, manifestado en hechos concretos, de lograr su mayor perfección en favor de la Empresa y del público y subordinando a ello su comodidad, e incluso a veces su interés particular, sin que nada ni nadie se lo exija.

El «espíritu de fidelidad» se acredita con los servicios continuados en la Empresa durante un período superior a diez años sin interrupción alguna por excedencia voluntaria o por licencias sin sueldo superior a tres meses y sin que medie sanción o falta muy grave.

Se considerarán comprendidos en el concepto de «afán de superación» profesional aquellos empleados que en lugar de cumplir su trabajo de un modo formulario y corriente, se sientan acuciados a mejorar su formación teórica y práctica y su experiencia para ser más útiles en su trabajo o alcanzar categoría superior.

Aparte de lo anteriormente expuesto se podrán establecer premios para actuaciones en materias, tales como prevención de accidentes de trabajo, rapidez de incorporarse a las brigadas que deban salir a los lugares que se produzca el accidente, etcétera.

Art. 75. Se establecen los siguientes premios:

- 1.º Recompensas en metálico desde 250 a 10.000 pesetas, según los casos.
- 2.º Becas o viajes de perfeccionamiento o estudio.
- 3.º Aumento de vacaciones hasta el doble de las que reglamentariamente corresponden al interesado, sin merma de sus momentos.
- 4.º Diplomas honoríficos.
- 5.º Cartas laudatorias.
- 6.º Distintivos de honor para las Dependencias o colectividades a las que correspondan y recompensas en metálico para sus componentes.

La concesión de los premios previstos se hará por los órganos directivos de la Empresa, a propuesta de los Jefes o compañeros de trabajo del productor, conforme a los trámites que se regularán en el Reglamento de Régimen Interior.

Todo premio obtenido se hará constar en el expediente personal del interesado y puntuará, en la proporción que se establezca, para ascensos y cambios de categoría.

Los premios se otorgarán sin limitación de número cuando se trate de actos heroicos, de actos meritorios y de espíritu de servicio, y su recompensa consistirá en premios en metálico, aumento de vacaciones, diplomas honoríficos y cartas laudatorias.

El espíritu de fidelidad se premiará concediendo recompensas en metálico o aumento de vacaciones a los que cumplan el número de años exigidos en las condiciones fijadas.

El distintivo de honor para una colectividad se otorgará de modo permanente y definitivo o temporal.

En el Reglamento de Régimen Interior se regularán y desarrollarán, con la posible precisión, todos los detalles, requisitos y circunstancias para la efectividad y cumplimiento de los principios generales consignados en estos apartados.

SECCION 2.ª—FALTAS

Art. 76. De las faltas serán responsables: Los autores, cómplices y encubridores.

a) Se considerarán autores: Los que toman parte directa en la comisión del hecho; los que fuercen o induzcan directamente a otro a ejecutarlo y los que cooperen en la realización del mismo con un acto sin el cual no hubiese sido llevado a efecto.

b) Son cómplices: Los que sin estar comprendidos en el párrafo anterior cooperen a la ejecución del hecho mediante actos anteriores o simultáneos.

c) Son encubridores: Los que con conocimiento de la perpetración del hecho, aunque no hayan participado ni como autores ni cómplices, intervienen con posterioridad, aprovechándose por sí mismos o auxiliando a los autores y cómplices para que se aprovechen de los efectos de aquél y evitar su descubrimiento.

Art. 77. Todas las faltas cometidas por un trabajador se clasificarán, atendida su importancia, trascendencia y malicia, en:

- Leves.
- Graves.
- Muy graves.

Art. 78. Faltas leves.—Son faltas leves las siguientes:

- 1.º La falta de puntualidad, injustificada, en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada inferior a treinta minutos.
- 2.º No cursar con tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3.º El abandono, sin causa justificada, del servicio, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, ésta falta podrá ser considerada como «grave» o «muy grave», según los casos.
- 4.º Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.º Falta de aseo y limpieza personal.
- 6.º No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 7.º No comunicar a la Empresa los cambios de residencia y domicilio.
- 8.º Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las Dependencias de la Empresa durante los actos de servicio.
- 9.º Faltar al trabajo un día al mes, a no ser que exista causa justificada.
10. La blasfemia no habitual.

Art. 79. Faltas graves.—Se calificarán como faltas graves las siguientes:

- 1.º Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días. Cuando tuvieran que relevar a un compañero o el retraso exceda de treinta minutos, bastarán dos faltas de puntualidad para que se considere «grave».
- 2.º Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
- 3.º No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los Seguros Sociales Obligatorios, a las Instituciones de Previsión o Plus Familiar. La ocultación maliciosa de estos datos se considerará como falta «muy grave».
- 4.º Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo o desempeño de servicio.
- 5.º La simulación de enfermedad o accidente.
- 6.º La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada «muy grave».
- 7.º Simular la presencia de otro compañero, fichando, contestando o firmando por aquél.
- 8.º La negligencia o desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio. El simple descuido o demora en la ejecución de cualquier trabajo, siempre que no produzca perturbación grave en el servicio encomendado, podrá considerarse como falta leve.
- 9.º La imprudencia en actos de servicio. Si implicara riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o

peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada «muy grave». En todo caso se reputará imprudencia la inobservancia de las instrucciones dadas por la Empresa para prevenir cualquier clase de accidente.

10. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

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

12. Las derivadas de lo previsto en la causa tercera del artículo anterior.

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

Art. 80. Faltas muy graves.—Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

- 1.º Más de veinte faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o cuarenta durante un año.
- 2.º El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otro personal, dentro de las Dependencias de la Compañía, o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- 3.º El delito de hurto, complicidad en el mismo, de gas, subproductos o efectos y materiales de cualquier clase.
- 4.º Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa o Entidad.
- 5.º La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar, para ésta, desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, las de duración superior a seis años dictadas por los Tribunales de Justicia.
- 6.º La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.
- 7.º La embriaguez durante el servicio, o fuera del mismo siempre que, en este segundo caso, fuese habitual, así como cualquier otro acto atentatorio contra la moral y las buenas costumbres dentro de los lugares de trabajo o con ocasión del servicio encomendado.
- 8.º Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o Entidad.
- 9.º Revelar, a elementos extraños a la Empresa, datos de reserva obligada.
10. Dedicarse a actividades incompatibles con el empleo en «Butano, S. A.». Se entiende por actividades incompatibles:
 - a) Con carácter general para todo el personal de la Empresa: Representación, comisiones, ventas, etc., de cualquier clase de material o efectos que tengan relación con el suministro o uso de butano-propano, así como participación directa o indirecta en cualquier clase de Empresa o Compañía que se dedique a las actividades antes indicadas.
 - b) Especial para mecánicos y personal de reparto: Las mismas declaradas anteriormente con carácter general y además no podrán llevar u ofrecer cualquier clase de material (tubo, abrazaderas, juntas, etc) que no sea el que, en su caso, facilite la Empresa.
 - c) Especial para Peritos Industriales: Las mismas declaradas con carácter general y además no podrán hacer proyectos o asesoramiento sobre instalaciones para uso del butano-propano fuera de los que oportunamente les correspondan y se les encargue por el Jefe de la Dependencia a que están adscritos, que son los que deberán recibir las peticiones de los interesados para que se desarrolle tal actividad.
11. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los Jefes y sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
12. La blasfemia habitual.
13. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
14. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
16. El originar frecuentemente riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, que se cometa dentro del período de seis meses de la primera.

SECCION 3.ª—SANCIONES

Art. 81. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Multa hasta un día de haber.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Disminución de vacaciones retribuidas, siempre que el sancionado pueda disfrutar de los siete días establecidos en el artículo 35 de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.
- Multa de hasta seis días de haber.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Privación, durante un año, de la participación en beneficios.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a cuarenta días.
- Retraso, hasta cinco años, del aumento que pudiera corresponderle por aplicación de los premios de antigüedad.
- Privación de dos hasta cinco años de la participación en beneficios.
- Pérdida de puestos en el escalafón, pudiendo llegar, incluso a ocupar el último de la categoría a que pertenezca el sancionado.
- Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría.
- Traslado forzoso de servicio, o a distinta localidad, sin derecho a indemnización alguna.
- Despido con pérdida de todos sus derechos en la Empresa.

Art. 82. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito. Asimismo podrá darse cuenta a la Autoridad Gubernativa, si ello procediera.

Art. 83. El importe de las sanciones de carácter económico tales como multas, retrasos en los aumentos periódicos, etcétera, así como el montante de salarios correspondientes a vacaciones retribuidas de que se priva a algún trabajador, servirá para incrementar el fondo destinado al Plus Familiar.

SECCION 4.ª—PROCEDIMIENTO

Art. 84. Las faltas leves prescribirán al mes de su cometimiento por la Empresa y las graves y muy graves, a los tres meses.

Art. 85. Las faltas leves podrán ser sancionadas directamente por el Jefe de la Dependencia a que está adscrito el infractor, dando conocimiento inmediato al Jefe del Departamento o Delegado Regional de que dependa. En todo caso, se dará cuenta también a la Jefatura de Personal para constancia en el expediente del interesado.

Art. 86. Para sancionar las faltas graves y muy graves será necesaria la previa instrucción de expediente disciplinario, que podrá ser ordenada por el Delegado Regional de quien dependa el infractor o por el Director-gerente para el personal dependiente de la Central, así como para cualquier otro personal, cualquiera que sea su destino.

Todo ello se entiende sin perjuicio de la facultad, que se reserva la Dirección-Gerencia, concedida por los artículos 92 y siguientes del Decreto de 4 de julio de 1958.

Art. 87. La orden de apertura del expediente, así como la designación del instructor, será comunicada a la Jefatura de Personal para constancia en el expediente del interesado. El Director-gerente podrá designar instructor especial para cualquier caso, cualquiera que sea la categoría y destino del presunto infractor o la importancia de los hechos sancionables.

Art. 88. El expediente se iniciará con el informe emitido por el Jefe de la Dependencia a que pertenezca el infractor y la Orden de apertura de aquél, así como el nombramiento del Juez Instructor. La instrucción del expediente recogerá la declaración del infractor y las de testigos presenciales, informes técnicos necesarios, informe de la Jefatura de Personal sobre antecedentes laborales y de conducta del expedientado y cuantos elementos puedan servir para un mejor esclarecimiento y juicio de los hechos. Terminadas las anteriores diligencias, el Instructor formulará el correspondiente pliego de cargos, que

se notificará al interesado para que lo conteste en el plazo de tres días, proponiendo en el mismo escrito la prueba que considera conveniente a su derecho. Previa declaración de pertinencia por el Instructor, dicha prueba deberá realizarse en el plazo máximo de diez días.

Art. 89. Concluidas las diligencias de prueba, el Instructor declarará concluido el expediente y formulará la propuesta de sanción, declarando los hechos que se consideran probados con invocación de los fundamentos legales y razonamientos en derecho que correspondan proponiendo, de modo concreto, la sanción que estime justa. El expediente completo se elevará, con el Visto Bueno del Delegado Regional, en su caso, a la Dirección-Gerencia a través de la Jefatura de Personal, que emitirá informe sobre la procedencia de la sanción y el cumplimiento de los requisitos de procedimiento. El Director-gerente podrá recabar, asimismo, si lo considera conveniente, el dictamen de la Asesoría Jurídica.

Art. 90. Aprobada o modificada la propuesta del Instructor por la Dirección-Gerencia, la Jefatura de Personal ordenará la ejecución de la resolución adoptada, archivándose todas las actuaciones en el expediente del interesado, con constancia de nota desfavorable si así fuera procedente. La invalidación de estas anotaciones tendrá lugar como premio a la buena conducta posterior observada por el trabajador, cuando así lo acuerde la Dirección-Gerencia.

Art. 91. Las diligencias realizadas por el Instructor y la propuesta de sanción deberán estar terminadas dentro del mes y medio siguiente (cuarenta y cinco días) de iniciarse el expediente.

La notificación de la resolución que recaiga deberá hacerse al interesado en el plazo máximo de sesenta días después de iniciado el expediente.

El Instructor cuidará de la máxima diligencia en todas las notificaciones que se produzcan con motivo del expediente, haciendo constar en el mismo, con firma del interesado y del propio Instructor, la fecha en que dicha notificación se produce.

Art. 92. El Instructor deberá designar un Secretario, que dará fe de todas las actuaciones.

CAPITULO X

P r e v i s i ó n

Art. 93. El personal de «Butano, S. A.», está encuadrado en el Montepío de Agua, Gas y Electricidad.

CAPITULO XI

Seguridad, higiene y prevención de accidentes

Art. 94. En los centros de trabajo de la Empresa donde existe Jurado asumirá éste las funciones correspondientes al Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden de 9 de febrero de 1954, en relación con el Decreto de 11 de septiembre de 1953.

Art. 95. Los locales de trabajo reunirán adecuadas condiciones de iluminación (30 a 60 lux), de acuerdo con la Orden de 26 de agosto de 1940, y de ventilación, bien natural o artificial, así como de una temperatura tal que haga soportable la permanencia en ellos del personal de servicio.

Art. 96. Normas de seguridad para el trabajo en plantas de llenado y almacenes.—Los centros de almacenamiento y distribución de gases licuados de petróleo deberán reunir las condiciones técnicas y de seguridad establecidas por la Orden de 23 de marzo de 1961.

Art. 97. Todos los días, al comienzo de la jornada, se deberá comprobar la proporción de gas disuelto en la atmósfera de los recintos acotados en las plantas de llenado y almacenes de botellas, no iniciándose los trabajos mientras dicha proporción no sea inferior al límite de inflamabilidad. Esta comprobación deberá repetirse durante la jornada cuantas veces se estime necesario por los Jefes de los Servicios Técnicos de la planta o almacén y en todo caso al reanudar los trabajos después de las interrupciones que por cualquier motivo se produjeran.

Art. 98. En las plantas de llenado y en los almacenes regionales se colocará un cuadro mural en el que se fijarán, breve y concretamente, las instrucciones que deban ponerse en práctica en casos de accidentes, así como la forma de practicarse la respiración artificial. Estas instrucciones llevarán ilustraciones gráficas aclaratorias.

Art. 99. Se prohíbe la entrada o permanencia en los recintos acotados de las plantas de llenado y de los almacenes de botellas llevando cigarrillos encendidos, objetos que puedan producir chispas o fuego, sustancias inflamables o de fácil com-

bustión. Asimismo se prohíbe golpear metal contra metal o utilizar soldadura de cualquier tipo y para cualquier fin, incluso para la reparación de recipientes.

Si por imperiosa necesidad fuera preciso realizar alguna de las operaciones indicadas en el párrafo anterior, el Jefe de los Servicios Técnicos de la planta de llenado o almacén podrá autorizarlas, siempre por escrito, después de comprobar que la proporción de gas disuelto en el aire no llega al límite de inflamabilidad.

Art. 100. Los Jefes de planta o almacén serán responsables de cuidar que todos los vehículos, al entrar en los recintos acotados, lleven acoplado en el tubo de escape el correspondiente aparato cortafuegos. Esta responsabilidad será exigible directamente, y con independencia de la anterior, a los propios conductores de los vehículos.

Art. 101. El personal de carga y descarga, así como el que haya de manipular las botellas en los almacenes y plantas de llenado, serán provistos de guantes de tanino, mandiles de cuero y calzado especial protector. La utilización de estos elementos protectores será obligatoria. El personal responderá de su conservación, y deberá dar cuenta al Jefe de la dependencia cuando sea preciso sustituirlos o repararlos.

Art. 102. Trimestralmente se hará una prueba del adiestramiento del personal en caso de accidente o incendio, en la que intervendrá todo el personal de la planta o almacén.

Art. 103. Normas de seguridad para los conductores de vehículos y personal de reparto.—Los conductores de los vehículos serán responsables de mantener los mismos en las condiciones técnicas de seguridad establecidas por la Orden de 23 de marzo de 1961 para el transporte de botellas, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier deficiencia que observaran en el material.

Art. 104. Los conductores cuidarán especialmente de que los vehículos no sobrepasen la carga máxima autorizada, lleven los dos aparatos extintores de incendios en buen estado de uso y de la colocación de los cortafuegos en el tubo de escape al entrar en los almacenes o plantas de llenado. Esta responsabilidad alcanza igualmente a los Jefes de almacén o Encargados del servicio de transporte.

Art. 105. Se prohíbe terminantemente a los conductores y personal de reparto fumar durante el servicio, así como dejar el vehículo abandonado en la vía pública o carretera. El conductor o el ayudante o mozo de reparto, según los casos, deberá quedar con el vehículo cuando, por cualquier circunstancia, su acompañante se viera obligado a abandonarlo.

Art. 106. El personal de reparto no deberá fumar durante la realización de un servicio en los domicilios de los usuarios. El acoplamiento de las botellas a las instalaciones o aparatos de consumo deberá hacerse ateniéndose rigurosamente a las instrucciones técnicas que reciba.

Art. 107. Normas de seguridad para los mecánicos visitantes.—Cuando fueran requeridos para comprobar alguna fuga o avería, procurarán sacar las botellas al balcón o lugar más ventilado, procediendo allí a comprobar el alcance de la avería.

Art. 108. Para comprobar la estanqueidad de la conducción deberá emplear agua jabonosa o una sustancia espumosa similar. Bajo ningún concepto utilizará para ello cerillas o cualquier tipo de llama. Cuando hayan de efectuar la prueba de una instalación nueva se controlarán las posibles fugas mediante una prueba de presión. Luego, con el soplado de gas líquido, tomando toda serie de precauciones, se sacará el aire contenido en las tuberías.

Art. 109. Todas las operaciones que deban efectuar se harán ajustándose a las instrucciones técnicas correspondientes. Durante ellas no habrá de existir en el local ninguna llama o foco de calor, ni se accionará ningún interruptor o enchufe eléctrico. El local estará lo más ventilado posible.

Art. 110. Cursos de capacitación.—El personal incluido en los grupos de Técnicos y Obreros, cualquiera que sea su categoría, deberá hacer unos cursos de capacitación en orden a la seguridad y socorros de urgencia, así como de la actuación y comportamiento en caso de accidente. Estos cursos serán adecuados al cometido que haya de desempeñar, según la categoría. Si no se superase este curso con aprovechamiento, el personal no apto deberá repetirlo en el plazo de un año. Si tampoco fuera superado, la declaración de insuficiencia implicará como sanción la imposibilidad de ascenso.

Art. 111. El personal no comprendido en los artículos anteriores deberá asistir a un breve curso con la misma finalidad que el anteriormente indicado y con las mismas consecuencias en caso de no superarlo.

Art. 112. Los cursos se realizarán después de la jornada normal de trabajo, abonándose el tiempo correspondiente como horas extraordinarias.

DISPOSICION ADICIONAL

1) El Reglamento de Régimen Interior desarrollará convenientemente las disposiciones de la presente Reglamentación de Trabajo, con arreglo a las disposiciones legales vigentes.

2) La definición de categorías de personal es puramente enunciativa y no obliga a la Empresa a tener todas ellas en su plantilla, respetando siempre los porcentajes que en el lugar correspondiente se establecen.

3) La presente Reglamentación de Trabajo, por regular actividades tecnológicas y comercialmente nuevas en España, será revisable.

ORDEN de 30 de diciembre de 1961 por la que se añade un nuevo párrafo al artículo noveno de la Orden de 11 de julio de 1958 que autorizó a la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles para constituir un solo Jurado de Empresa

Ilmo. Sr.: La circunstancia de existir en la Reglamentación Nacional del Trabajo en la RENFE categorías dentro de diversos grupos profesionales cuya función es esencialmente burocrática y de oficina o que requieren aptitud para la misma; la posibilidad de que empleados de un determinado grupo puedan pasar a otro, y aun la coincidencia de ser comunes determinadas categorías de ascenso para grupos distintos, aconseja declarar la asimilación de categorías a efectos de designación de Secretario del Jurado de Empresa, dentro de las condiciones que para la misma se exigen tanto en el Decreto de 11 de septiembre de 1953, por el que se aprobó el Reglamento de Jurados de Empresa, como en la Orden de 11 de julio de 1958, que autorizó la constitución de Jurado Único en la RENFE.

En su virtud, a propuesta de la Dirección General de Ordenación del Trabajo, que ha hecho suya la iniciativa del Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Artículo 1.º Al artículo noveno de la Orden de 11 de julio de 1958, que autorizó a la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles para constituir un solo Jurado de Empresa con jurisdicción en todos sus centros de trabajo, se le añade un nuevo párrafo, que dice lo siguiente:

«A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, quedan asimilados a los trabajadores incluidos en la agrupación VII los pertenecientes a otros grupos de la Reglamentación Laboral que a continuación se enumeran: del grupo II, Maestro de Enseñanza Primaria y Elemental; del grupo III, Factor encargado y Factor; del grupo VII, Agente de Coordinación, Agente de investigaciones y verificador de tasas; del grupo VIII, Agente y Auxiliar de combustible.»

La presente Orden entrará en vigor en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 30 de diciembre de 1961.

SANZ-ORRIO

Ilmo. Sr. Director general de Ordenación del Trabajo.

RESOLUCION de la Dirección General de Previsión por la que se aprueban los nuevos Estatutos de la Entidad denominada «Mutualidad de Previsión de Artesanos Textiles», domiciliada en Barcelona.

Vistas las reformas que la Entidad denominada «Mutualidad de Previsión de Artesanos Textiles» introduce en sus Estatutos, y habida cuenta de que por Resolución de esta Dirección General de fecha 29 de septiembre de 1958 fueron aprobados los Estatutos de dicha Entidad e inscrita en el Registro Oficial de Entidades de Previsión Social con el número 2.457.

Que en virtud de acuerdo, reglamentariamente adoptado, la citada Entidad reforma las normas estatutarias porque ha venido rigiéndose, y que dichas reformas no alteran su naturaleza jurídica y el carácter de previsión social de la Entidad, ni se oponen a lo dispuesto en la Ley de 6 de diciembre de 1941 y su Reglamento de 26 de mayo de 1943, habiéndose cumplido, asimismo, los trámites y requisitos exigidos para su aprobación por la Ley y Reglamento citados.

Esta Dirección General ha tenido a bien acordar la aprobación de los nuevos Estatutos de la Entidad denominada «Mutua-