

I. Disposiciones generales

MINISTERIO DE TRABAJO

ORDEN de 30 de julio de 1970 por la que se aprueba la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica.

Ilustrísimos señores:

Vista la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica propuesta por la Dirección General de Trabajo, y en uso de las facultades atribuidas a este Ministerio por la Ley de 18 de octubre de 1942, he acordado:

Primero.—Aprobar la expresada Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica, con efectos a partir de 1 de agosto de 1970.

Segundo.—Autorizar a la Dirección General de Trabajo para dictar cuantas Resoluciones exija la aplicación e interpretación de la citada Ordenanza de Trabajo.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a VV. II. muchos años
Madrid, 30 de julio de 1970

DE LA FUENTE

Ilmos Sres Subsecretario y Director general de Trabajo

ORDENANZA DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE PRODUCCIÓN, TRANSFORMACIÓN, TRANSPORTE, TRANSMISIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA

CAPITULO PRIMERO

Extensión

AMBITO FUNCIONAL

Artículo 1.º La presente Ordenanza regula las relaciones de trabajo entre las Empresas dedicadas a la producción, transformación, transmisión o transporte y distribución de energía eléctrica, bien sean de carácter privado, de economía mixta, paraestatales o dependientes del Estado, Provincia o Municipio, y los trabajadores que en ellas prestan sus servicios, con la única exclusión de los que tengan carácter de funcionarios públicos.

La producción de energía eléctrica comprende la hidroeléctrica y la termoeléctrica, en sus distintas formas.

Asimismo, en la esfera correspondiente y en cuanto al personal que más adelante se determina, es de aplicación a aquellas Empresas que, disponiendo de fluido eléctrico para usos propios, venden a terceros parte mayor o menor de su producción o disponibilidades.

AMBITO PERSONAL

Art. 2.º Se registrarán por la presente Ordenanza todos los trabajadores que realizan funciones en las actividades que se indican en el artículo anterior, tanto si tienen carácter técnico o administrativo como si prestan su esfuerzo en el desempeño de profesiones [propias de las actividades reglamentarias] o desarrollan tareas de simple vigilancia, atención o trabajo físico.

No estará comprendido en la presente Ordenanza el alto personal en quien concurren las características y circunstan-

cias expresadas en el artículo 7.º de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Los puestos de dirección que se desempeñen o representen por personal de las Empresas o Entidades con carácter de temporalidad no serán excluidos en modo alguno de la protección laboral que otorga esta Ordenanza.

AMBITO TERRITORIAL

Art. 3.º La presente Ordenanza de Trabajo será de aplicación en todo el territorio nacional.

AMBITO TEMPORAL

Art. 4.º Las normas de esta Ordenanza empezarán a regir a partir de la fecha que se fije en la Orden de aprobación y no tendrán plazo prefijado de validez.

CAPITULO II

Organización práctica del trabajo

Art. 5.º La organización práctica del trabajo, respetando las normas y orientaciones de esta Ordenanza y la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Los sistemas de racionalización, mecanización, automatización y dirección del trabajo que se adopten nunca podrán menoscabar la dignidad humana de los trabajadores ni perjudicar la formación profesional que el personal tiene el derecho y el deber de completar o perfeccionar con la práctica diaria, no pudiendo olvidarse que la eficacia y rendimiento en el trabajo y, en definitiva, la prosperidad de la Empresa o Entidad, dependen de la satisfacción que nace no sólo de una retribución decorosa y justa, sino también de que las relaciones todas de trabajo y, en especial, las que sean consecuencia del ejercicio de esta autoridad que se reconoce a las Empresas, estén asentadas sobre la justicia.

En cualquier caso, los progresos técnicos y la mecanización o modernización de los servicios o procedimientos no podrán producir merma ni perjuicio alguno en la situación económica de los trabajadores, que, por el contrario, se procurará participen de alguna manera en la mejora que de ello pueda derivarse.

CAPITULO III

Clasificación de centrales generadoras, estaciones y subestaciones transformadoras y despachos centrales de explotación

Art. 6.º La existencia de diferentes puestos de trabajo cuya categoría profesional viene determinada por la importancia de las instalaciones de producción, transformación o control exige el establecimiento de una clasificación de estas instalaciones a los efectos anteriores.

CENTRALES GENERADORAS

Su categoría quedará definida según la potencia generadora instalada de acuerdo con la siguiente escala o clasificación:

I. Centrales hidráulicas:

Primera categoría especial.—Igual o superior a 80 MVA.

Primera categoría.—Igual o superior a 20 MVA, e inferior a 80 MVA.

Segunda categoría.—Igual o superior a 10 MVA, e inferior a 20 MVA.

Tercera categoría.—Igual o superior a 5 MVA, e inferior a 10 MVA.

II. Centrales térmicas:

Primera categoría especial.—Potencia de grupo igual o mayor de 140 MVA, o potencia total de la central igual o mayor de 250 MVA.

Primera categoría.—Potencia de grupo igual o mayor de 50 MVA. y menor de 140 MVA., o potencia total igual o mayor de 90 MVA. y menor de 250 MVA.

Segunda categoría.—Potencia de grupo igual o mayor de 1,5 MVA. y menor de 50 MVA., o potencia total igual o mayor de 2,5 MVA. y menor de 90 MVA.

Tercera categoría.—Potencia de grupo inferior a 1,5 MVA. o potencia total menor de 2,5 MVA.

ESTACIONES Y SUBESTACIONES TRANSFORMADORAS

Primera categoría especial.—Son aquellas que reúnen las condiciones siguientes:

a) Que tengan como mínimo una potencia aparente de transformación, en una cualquiera de las altas tensiones, igual o superior a 240 MVA. y que además existan condensadores sincrónicos rotativos o baterías de condensadores.

b) Que una de las altas tensiones sea la de 220 KV. o superior con un mínimo de tres altas tensiones, excluyendo las inferiores a 45 KV.

c) Que el número de circuitos, disyuntores o posiciones de las tres altas tensiones sea igual o superior a 20.

Primera categoría.—Son aquellas que con una potencia de 25 MVA. o más tengan una de las condiciones siguientes:

a) Tres o más tensiones distintas en alta, considerándose como una tensión más la existencia de corriente continua para suministrar a los abonados.

b) Tres o más líneas de alta tensión que para acoplar al sistema se deban sincronizar.

c) Tres o más máquinas rotativas.

d) Dos o más convertidores de mercurio.

Segunda categoría.—Se clasifican en ésta las que con potencia instalada de 15 MVA. o más tengan cualquiera de las condiciones siguientes:

a) Dos o más tensiones distintas en alta, considerándose como una tensión más la existencia de corriente continua para suministrar a los abonados.

b) Dos o más líneas de alta con sincronización.

c) Dos o más máquinas rotativas.

d) Un convertidor de mercurio.

DESPACHOS CENTRALES DE EXPLOTACIÓN

Según el control anual de energía se clasificarán en:

Primera categoría.—Con un movimiento anual igual o mayor a 1.750.000.000 de Kwh.

Segunda categoría.—Con un movimiento anual inferior a 1.750.000.000 de Kwh.

Para el cómputo anual de la energía se tendrá en cuenta la producción hidráulica, térmica, adquirida y transvasada.

CAPITULO IV

Clasificación y definición del personal

Art. 7.º Las Empresas o Entidades comprendidas en el ámbito de esta Ordenanza de Trabajo clasificarán a su personal en los cuatro grupos profesionales siguientes:

- I. Técnico.
- II. Administrativo
- III. Operarios.
- IV. Jurídico, sanitario y de actividades complementarias.

El grupo administrativo estará compuesto de dos subgrupos:

- Subgrupo I.—Administrativos.
- Subgrupo II.—Auxiliares de oficina.

El grupo operarios se subdividirá en dos subgrupos:

- Subgrupo I.—Profesionales de oficio.
- Subgrupo II.—Peonaje.

Art. 8.º Grupo I.—*Personal técnico.*

Este grupo estará dividido en las siguientes categorías profesionales:

- Primera categoría.
- Segunda categoría.
- Tercera categoría.
- Cuarta categoría.
- Quinta categoría.

Quedará incluido en este grupo todo el personal que haya sido contratado y preste sus servicios en las Empresas com-

prendidas en esta Ordenanza de Trabajo, en razón de sus conocimientos de carácter técnico, y desempeñe puestos de trabajo adscritos a este grupo profesional en la organización de la Empresa.

Primera categoría. *Técnicos superiores.*—Quedará adscrito a ella el personal con título de Escuela Técnica Superior, Facultad Universitaria o a ellos equiparados con convalidación oficial que haya sido contratado en función de aquéllos.

Dentro de esta primera categoría existirán tres niveles distintos:

- Superior especial.
- Superior primero.
- Superior segundo.

Al nivel superior especial pertenecerán todos aquellos que, ostentando la jefatura de un Servicio General Técnico, dependan directamente de la Dirección de la Empresa.

Al nivel superior primero, quienes ejerzan funciones que impliquen responsabilidad, mando o jerarquía más elevada a la de superior segundo, estando bajo la dependencia directa de personas de la categoría superior especial.

Al nivel superior segundo, el resto del personal encuadrado en esta primera categoría. Se podrá asimilar a esta categoría otro personal técnico que, a juicio de la Empresa, reúna los méritos apropiados para ello.

Segunda categoría.—Quedará adscrito a ella el personal con título de grado medio expedido por Organismos que tengan competencia para otorgarlo oficialmente y que haya sido contratado en función de aquél.

Dentro de esta segunda categoría se distinguirán dos niveles:

- Nivel A.
- Nivel B.

En cualquiera de estos niveles estarán comprendidos aquellos que desempeñen algunas de las funciones que se definen a continuación:

Jefe de Despacho Central de Explotación.—Son aquellos técnicos que, con capacidad y conocimientos adecuados, tienen bajo su dirección y responsabilidad los despachos centrales de explotación de las Empresas.

En esta misma categoría serán clasificados los Subjefes de Despacho Central, que, con plena capacidad y responsabilidad, sustituyen al Jefe en sus ausencias.

No obstante, se considerarán como técnicos de primera categoría los Jefes de Despacho Central de Explotación de primera categoría.

Jefes de Servicio.—Son los que tienen a su cargo, con plena responsabilidad, uno o varios servicios de una sección, teniendo además a sus órdenes técnicos de tercera categoría.

Inspectores de Servicio.—Son los que tienen a su cargo la inspección de uno o varios servicios de una sección.

Jefes de Centrales de primera especial.—Se incluyen en esta categoría los que están al frente de una central de estas características.

Jefes de Estaciones y Subestaciones de primera especial.—Se incluyen en esta categoría los que están al frente de una estación transformadora de estas características.

Jefes de Turno y Mantenimiento de Centrales Térmicas de primera especial.—Son aquellos técnicos que tienen bajo su cargo el funcionamiento de una central de esta categoría, vigilando y coordinando las maniobras y pudiendo sustituir a su superior en casos de necesidad. A central parada colaborarán en los trabajos de mantenimiento que se les asigne o a la formación personal.

Jefe de Servicio Mecánico o Eléctrico o de Control de Centrales Térmicas de primera especial.—Son aquellos técnicos que en centrales de esta categoría, con capacidad y conocimientos adecuados, tienen bajo su dirección y responsabilidad el mantenimiento preventivo eléctrico y/o mecánico, reparaciones de los elementos que se puedan averiar, realización de planos eléctricos o mecánicos para variaciones de las instalaciones existentes o montaje de nuevas instalaciones, pudiendo sustituir a su superior en caso de necesidad.

Se podrá asimilar a esta segunda categoría otro personal técnico que a juicio de la Empresa reúna los méritos apropiados para ello.

Tercera categoría.—Estará comprendido en ella el personal que, dependiendo de otro de mayor categoría y con conocimientos básicos adecuados a su nivel profesional, desempeñe con plena responsabilidad y eficacia los trabajos que se le encomienden.

Quedan incluidos en esta categoría los siguientes cargos:

Subjefes de Servicio.—Son aquellos que a las órdenes de un Jefe de Servicio colaboran con él en el desempeño de su función, sustituyéndolo con plena eficacia y responsabilidad en los casos de ausencia.

Encargados o Jefes de Turno de Despacho Central de Explotación.—Son los técnicos que, con capacidad y conocimientos adecuados, prestan sus servicios en el Despacho Central de Explotación, asumiendo la responsabilidad de algunos de los distintos turnos que en los mismos se establezcan por las Empresas.

No obstante, tendrán la categoría de Técnicos de segunda los Jefes de turno de los Despachos Centrales de Explotación calificados como de primera categoría.

Subjefes de Centrales y de Estaciones y Subestaciones Transformadoras de primera especial.—Son aquellos que actúan a las órdenes inmediatas del Jefe de Central o de Estación Transformadora de primera especial, pudiendo sustituirle con amplios conocimientos y responsabilidad en sus ausencias.

Topógrafos de primera.—Son los que, poseyendo los conocimientos prácticos necesarios, efectúan toda clase de replanteos, levantan planos topográficos con taquímetro o nivel, hacen croquis del terreno con todos sus detalles en la libreta taquímetrica, expresando los cultivos, plantaciones, etc., gráficamente, debiendo tener aquellos conocimientos de construcción necesarios para el desempeño de su cometido, realizando en el gabinete el cálculo y desarrollo del trabajo efectuado en el campo.

Delineantes Proyectistas.—Son los que dan realización práctica por medio de planos a las ideas sugeridas por sus Jefes o concebidas por ellos mismos. Deberán conocer el cálculo de resistencia de materiales, estructuras metálicas y saber croquizar máquinas en conjunto y despiece, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a las que estén sometidos, poseyendo, al propio tiempo los conocimientos técnicos y matemáticos de su respectiva especialidad.

Sobrestantes.—Son aquellos que, con capacidad suficiente y a las órdenes de otro Técnico de igual o superior categoría y con mando directo sobre los Capataces, tienen la responsabilidad del trabajo a realizar, correspondiéndoles la organización y dirección del mismo, croquización de herramientas y útiles, dictado de las disposiciones que se precisan para la ejecución de aquellos, vigilancia de gastos de herramientas, material, energía y combustible; preparación de datos para la confección de presupuestos de obras, según los planos y proyectos que les hayan sido facilitados, los cuales deberán saber interpretar y ejecutar.

Jefes de Centrales de primera.—Se incluyen en esta categoría los que estén al frente de una Central de estas características.

Jefes de Estaciones o Subestaciones de primera.—Se clasifican en esta categoría los que estén al frente de una Estación transformadora considerada como tal en la presente Ordenanza.

Quedarán también incluidos en esta categoría los Jefes de Estaciones o de Subestaciones transformadoras que, con una potencia inferior a 25 MVA, reúnan tres de las cuatro condiciones señaladas para las estaciones y subestaciones de primera.

Montadores Jefes.—Son los que con depurada perfección y capacidad dirigen y realizan los trabajos de montaje y reparación de equipos e instalaciones mecánicas y eléctricas y elementos auxiliares, debiendo tener los conocimientos precisos de dibujo interpretación de planos, cálculo de resistencia de materiales estructuras metálicas y sección de conductores eléctricos necesarios para el desempeño de su función.

Ensayadores técnicos.—Son aquellos que para el desempeño de sus funciones tienen que efectuar o interpretar pruebas de análisis de materiales, puesta a punto y localización de defectos de máquinas, aparatos, instalaciones y sus equipos, realizando estudios sobre los mismos y de las anomalías que en su funcionamiento puedan presentarse.

Cuarta categoría.—Quedará clasificado en esta categoría el personal que, procedente de la categoría inmediata inferior o del Subgrupo de Profesionales de Oficio, haya superado las pruebas de promoción correspondientes y posea los conocimientos teórico-prácticos necesarios para el desempeño de las funciones a este nivel asignadas.

Estarán incluidos en esta categoría los cargos siguientes:

Jefes de Centrales de segunda.—Son los que están al frente de una Central así definida por esta Ordenanza de Trabajo.

Jefes de Estaciones o Subestaciones de segunda.—Son los que están al frente de una Estación transformadora de estas características.

Quedarán también incluidos en esta categoría los Jefes de Estaciones y Subestaciones Transformadoras que, con una potencia inferior a 15 MVA, reúnan tres de las cuatro condiciones señaladas para las Estaciones y Subestaciones de segunda.

Topógrafos de segunda.—Son los que, con conocimientos prácticos en el manejo de los instrumentos topográficos más usuales poseen, además, nociones de Geometría y Trigonometría, estando capacitados para el levantamiento topográfico de un determinado trozo de terreno, representándolo después en el dibujo a la escala interesada.

Delineantes.—Son los que, teniendo los conocimientos técnicos matemáticos necesarios para el desempeño de su función, dibujan o copian planos de conjunto y detalle, precisos y acotados, previa entrega del croquis, efectuando cubricaciones, etcétera. Croquizan del natural, ejecutando con perfección proyecciones, acotamientos, secciones, rotulaciones y dibujos de detalle.

Verificadores.—Son aquellos que, con plena garantía, realizan toda clase de trabajos de contrastación de aparatos de medida, especialmente contadores eléctricos en su totalidad de tipos, señalando sus defectos, causas a que obedecen y reparaciones necesarias.

Subjefes de Centrales o de Estaciones o Subestaciones de primera.—Son aquellos que actúan a las órdenes inmediatas del Jefe de Central de Estación o Subestación Transformadora de primera, pudiendo sustituirle con amplios conocimientos y responsabilidad en sus ausencias.

Técnicos Montadores.—Son los que con depurada perfección y capacidad realizan trabajos de montaje y reparación de equipos e instalaciones mecánicas y eléctricas y elementos auxiliares, debiendo saber interpretar planos y esquemas de las mismas y tener nociones de cálculo de resistencia de materiales y de sección de conductores, necesarios para el desempeño de su función.

Inspectores de Instalaciones.—Son los que, con los conocimientos teórico-prácticos necesarios para el desempeño de su función, comprueban los cálculos y proyectos presentados por los instaladores corrigiendo sus anomalías o deficiencias y directamente o por medio de los operarios a sus órdenes, inspeccionan comprueban o controlan las nuevas instalaciones, interpretando y realizando planos y orientando a los instaladores sobre los problemas que se presenten y la aplicación de las normas reglamentarias y particulares de la Empresa.

Quinta categoría.—El personal en ella integrado desempeñará fundamentalmente todas aquellas funciones de carácter auxiliar, constituyendo un nivel de formación y capacitación para categorías superiores. Dentro de esta categoría estarán comprendidos los siguientes cargos:

Jefes de Centrales de tercera.—Son los que están al frente de una Central considerada como de tal categoría.

Se asimilaran a esta categoría aquellos profesionales de oficio que estando al frente de una Central, Estación o Subestación transformadora no incluidas en las categorías anteriores, venzan las Empresas reconociéndoles o en lo sucesivo les reconocen esta categoría.

Auxiliares técnicos.—Son los que, sin iniciativa propia, colaboran en la realización de los trabajos de carácter elemental técnico, tales como Auxiliares de Laboratorio químico, etc., que les encomienden los técnicos de categoría superior a cuyas órdenes directas trabajen.

Calcoadores.—Son aquellos cuya misión se reduce a copiar por medio de papeles transparentes los dibujos, calcos y litografías ya preparados, así como a dibujar a escala croquis sencillos y claros de fácil interpretación y rotulación.

Art. 9.º GRUPO II.—Personal administrativo.

Este grupo estará dividido en las siguientes categorías profesionales:

Subgrupo I.—Administrativos.

- Primera categoría.
- Segunda categoría.
- Tercera categoría.
- Cuarta categoría.
- Quinta categoría.

Subgrupo II.—Auxiliares de Oficina.

- Categoría especial.
- Primera categoría.
- Segunda categoría.
- Tercera categoría.

Subgrupo I Administrativos.—Quedará comprendido en este subgrupo el personal que haya sido contratado y preste sus servicios en las Empresas comprendidas en esta Ordenanza, en razón de sus conocimientos de carácter administrativo y desempeño puestos de trabajo adscritos a este subgrupo profesional en la organización de la Empresa.

Primera categoría. *Administrativos superiores*.—Quedará adscrito a ella el personal con título de Facultad Universitaria o a él equiparado por convalidación oficial, que haya sido contratado en función de aquél.

Asimismo, quedarán encuadrados en esta categoría aquellos que en posesión de títulos de menor rango o sin título alguno sean promovidos por la Empresa en atención a las circunstancias que en ellos concurren.

Dentro de esta primera categoría existirán tres niveles distintos:

- Superior especial.
- Superior primero.
- Superior segundo.

Al nivel superior especial pertenecerán todos aquellos que ostentando la Jefatura de un Servicio General Administrativo, dependan directamente de la Dirección de la Empresa.

Al nivel superior primero, quienes ejerzan funciones que impliquen responsabilidad, mando o jerarquía más elevada a la de superior segundo estando bajo la dependencia directa de personas de la categoría superior especial.

Al nivel superior segundo, el resto del personal encuadrado en esta primera categoría.

Segunda categoría.—Quedará adscrito a ella el personal con título de grado medio expedido por Organismos que tengan competencia para otorgarle oficialmente y que haya sido contratado en función de aquél.

También se considerarán pertenecientes a esta categoría quienes ostentando título de menor rango o sin título alguno sean promovidos en atención a las circunstancias que en ellos concurren, de acuerdo con las normas que se establecen en el artículo 38.

Dentro de esta segunda categoría se distinguirán dos niveles:

- Nivel A.
- Nivel B.

En cualquiera de estos niveles estarán comprendidos aquellos que desempeñen algunas de las funciones que se definen a continuación:

Jefes de Sección o Negociado.—Son los que tienen a su cargo la dirección, distribución y realización de los trabajos de una Sección o Negociado determinados, de carácter central y general, estando a las órdenes directas de la Dirección o de personal pertenecientes a la primera categoría.

Delegados de Zona o Circunscripción.—Son los que, a las inmediatas órdenes de la Dirección o de personal perteneciente a la primera categoría, asumen la responsabilidad de la organización, distribución y ejecución de los trabajos de toda índole que ordinariamente se plantean en la zona o circunscripción a ellos encomendada.

Analistas de Aplicaciones.—Son los que, a las órdenes de un Analista de Sistemas desarrollan y analizan una parte del proyecto. Poseen capacidad de síntesis y conocen las posibilidades y limitaciones del equipo de proceso de datos. Utilizan las técnicas de programación en toda su extensión, diseñan los documentos de entrada y salida de la aplicación y proyectan mejoras en los procedimientos y técnicas a emplear.

Tercera categoría.—Quedará clasificado en esta categoría el personal que, dependiendo de otro de mayor categoría y con conocimientos básicos adecuados a su nivel profesional, desempeñe con plena responsabilidad y eficacia los trabajos que se le encomienden.

Están incluidos en esta categoría los siguientes cargos:

Jefes de Delegación o Sucursal.—Son los que, a las órdenes de la Dirección de la Empresa o de personal pertenecientes a la primera o segunda categorías asumen la responsabilidad de la organización, distribución y ejecución de los trabajos que ordinariamente se plantean en el sector a ellos encomendado. Tendrán a sus órdenes al personal Administrativo y Operario adscrito a la Sucursal o a la Delegación.

Subjefes de Sección o Negociado.—Son los que, con la capacidad necesaria actúan como inmediatos colaboradores del personal de la primera o segunda categorías, sustituyendo plenamente al de esta última en casos de ausencia o enfermedad, pudiendo encargarse al propio tiempo de una especialidad determinada de cuya organización y disciplina serán responsables.

Programadores de primera.—Son los que desarrollan programas complejos a partir de procedimientos previamente definidos por los Analistas hasta su total puesta en explotación. Tienen a sus órdenes otros Programadores.

Cuarta categoría. *Oficiales*.—Quedará clasificado en esta categoría el personal que, procedente de la inmediata inferior o del subgrupo de Auxiliares de Oficina, haya superado las prue-

bas de promoción correspondientes y posea los conocimientos teórico-prácticos necesarios para el desempeño de las funciones propias de esta categoría.

Dentro de esta cuarta categoría se distinguirán dos niveles:

- Nivel A.
- Nivel B.

En cualquiera de estos niveles estarán comprendidos los Oficiales que, sin distinción de especialidad y bajo la dirección de sus superiores, desarrollan y ejecuten satisfactoriamente los trabajos que se les encomienden correspondientes a la Sección o Negociado a que pertenezcan. No obstante, quedarán incluidos en el nivel A los siguientes cargos:

Operadores de Ordenador de primera.—Son los que operan y controlan ordenadores dotados de sistema operativo y capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipo y programas de naturaleza compleja. Deben saber detectar y resolver los problemas operativos, definiéndolos como errores de operación o de máquina.

Programadores de segunda.—Son los que desarrollan subrutinas o fases bien definidas del programa, complejos o programas de contenido simple, a partir de procedimientos previamente definidos por los Analistas o Programadores de primera.

Agentes comerciales de permisos o similares.—Son aquellos que realizan de manera permanente las funciones que a continuación se detallan:

- a) Trámites y gestiones cerca de los Organismos oficiales en representación de las Empresas o Entidades.
- b) Gestiones fuera de la Empresa para la tramitación y obtención de permisos para la construcción de nuevas líneas de transporte y distribución y de Estaciones transformadoras. Peritaciones de daños causados en los trabajos de instalación.
- c) Tramitación con los abonados, fuera de la Empresa, de toda clase de servicios relacionados con la contratación, aplicación de tarifas, ventas, convenios, permisos, etc.

Este personal se clasificará en la tercera categoría cuando realice las funciones de los tres apartados.

Entre los Oficiales de nivel B estarán comprendidos los Operadores de Ordenadores de segunda, que son aquellos trabajadores que operan y controlan ordenadores sin sistema operativo ni multiprogramación, principalmente equipo y programas elementales. En un equipo de naturaleza compleja operan las unidades de entrada y salida a las órdenes de un Operador de primera.

Quinta categoría. *Auxiliares administrativos*.—Es la categoría de ingreso y el personal en ella integrado desempeñará fundamentalmente todas aquellas funciones de carácter auxiliar, constituyendo un nivel de formación y capacitación para categorías superiores.

Dentro de esta categoría estarán comprendidos los:

Perforistas-verificadores de Ordenador.—Son los que manejan máquinas perforadoras, alfabéticas y/o numéricas para perforar o verificar la información de documentos-fuente. Siguen las fases específicas de perforación que han sido codificadas y prescritas con detalle y requieren poca o ninguna selección, modificación o interpretación de los datos.

Subgrupo II. *Auxiliares de Oficina*.—Quedará comprendido en este subgrupo todo el personal que desempeñe en las Empresas o Entidades trabajos mecánicos, de almacén, subalternos de oficina y similares.

Integran este subgrupo las siguientes categorías profesionales:

Categorías especial y primera. *Mecanógrafos*.—Son aquellos empleados que, con capacitación adecuada, realizan trabajos mecanográficos sin iniciativa ni responsabilidad distinta de la que se deriva directamente de dicha función.

Telefonistas.—Son aquellos que tienen a su cargo, como misión exclusiva, el manejo de las centralitas telefónicas para la comunicación de las distintas dependencias de una Empresa entre sí y con el exterior, con la obligación de tomar nota de comunicaciones, avisos y similares para su traslado al personal o a los servicios correspondientes.

Encargados de Almacén, de Cobradores o de Lectores.—Son aquellos a quienes las Empresas o Entidades otorgan tal carácter jerárquico sobre el personal correspondiente encuadrado en la categoría inmediata inferior con las funciones, entre otras, de distribución, vigilancia e inspección del personal a sus órdenes.

Conserjes.—Son los que tienen bajo su mando a los Porteros, Ordenanzas, mujeres de limpieza, etc., cuidando de la distribución del servicio y del orden, policía y limpieza de las distintas dependencias de la Empresa o Entidad.

Segunda categoría.—En esta categoría quedarán incluidos:

Cobradores.—Son los encargados de la cobranza de recibos en el domicilio de los abonados o en las ventanillas, así como de entregar a aquéllos, en su caso, las devoluciones o liquidaciones por diferencias, realizando después la liquidación del cargo, de acuerdo con las normas propias de la organización de cada Empresa o Entidad, con la obligación de recoger y comunicar debidamente cuantas incidencias y observaciones formulen los abonados. En los Reglamentos de Régimen Interior se determinará la cuantía y clase de fianza que deban prestar y las responsabilidades a que la misma quede afectada. Asimismo se consignará el promedio de abonados que cada Cobrador deba visitar diariamente y los premios de cobranza para estímulo de su función.

Lectores.—Son los que anotan el consumo registrado por los contadores de los abonados en el libro de registro de la Empresa o Entidad y libretas que obran en poder de aquéllos, realizando el conjunto de operaciones de restas, renovación de libretas de abonados y similares que, con arreglo a las normas y costumbres propias de la organización de cada Empresa, son necesarias u oportunas para proceder a la ulterior facturación del suministro, debiendo dar cuenta a sus superiores de las anomalías que observen con motivo de las lecturas de contadores.

Quando no realicen trabajo normal de lecturas se les podrá encomendar en la oficina trabajos de repaso, comprobación y similares del conjunto de operaciones que constituyen su labor habitual.

En los Reglamentos de Régimen Interior se consignará el promedio de servicios que cada Lector debe realizar diariamente y los premios complementarios para estímulo de su función.

Agentes especializados.—Son los que tienen la misión de comprobar si los suministros que disfrutan los abonados se ajustan a los abonos y a las normas reglamentarias, debiendo comunicar a sus Jefes cuantas anomalías observen.

Almaceneros.—Son los que, con conocimientos de los materiales, tienen a su cargo la recepción, clasificación, vigilancia, ficheros y despacho de los mismos, debiendo colaborar, en caso necesario, en el movimiento de materiales.

Listeros.—Son los encargados de pasar lista al personal, anotar su falta de asistencia, horas extraordinarias trabajadas altas y bajas y liquidaciones sencillas y similares.

Pesadores-Basculeros.—Son los que efectúan el pesaje de entradas y salidas de toda clase de mercancías y materiales, entregando el oportuno comprobante y llevando además el registro general de dichas operaciones, confeccionando los resúmenes correspondientes.

Tercera categoría.—En esta categoría quedan incluidos:

Porteros.—Son aquellos a quienes está encomendada la vigilancia de la portería, así como de informar al público para hacerle llegar a las distintas dependencias de la Empresa o Entidad.

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/o numerar éstos, realizar gestiones en el exterior, orientar al público en los locales de aquella, atender pequeñas centralitas telefónicas que no les ocupen permanentemente, así como cualquier otro trabajo secundario análogo a los especificados.

Guardas, Vigilantes y Serenos.—Son los que normalmente en centros urbanos, bien durante el día o durante la noche, tienen a su cargo la vigilancia de recintos, instalaciones, construcciones, etc.

Mozos de Enfermería.—Son los encargados de la limpieza y conservación de los aparatos médicos y botiquines, ayudando a prestar los cuidados precisos en caso de enfermedad o accidente.

Recepcionistas.—Son aquellos empleados cuya misión principal consiste en recibir y orientar al público que acude a las dependencias de las Empresas o Entidades, realizando trabajos complementarios de copia, mecanografía o similares.

Art. 10. Grupo III.—Personal operario.

Este grupo estará dividido en los siguientes subgrupos y categorías profesionales:

Subgrupo I.—Profesionales de oficio:

Primera categoría.
Segunda categoría.
Tercera categoría.

Subgrupo II.—Peonaje:

Primera categoría.
Segunda categoría.
Tercera categoría.

Subgrupo I. Profesionales de oficio.—Son los que, poseyendo los conocimientos y prácticas de las artes y oficios clásicos o de los propios de la industria, realizan en las actividades reglamentadas en esta ordenanza, trabajos correspondientes a las categorías profesionales que se indican a continuación:

Primera categoría.—En esta primera categoría se distinguirán dos niveles:

Nivel A.
Nivel B.

Dentro del nivel A quedarán comprendidos los cargos siguientes:

Montadores Electricistas.—Son aquellos que, con suficiente competencia, efectúan los trabajos propios de su especialidad, tales como interpretación de planos y esquemas de instalaciones eléctricas y de sus elementos auxiliares, montaje y reparación de toda clase de máquinas eléctricas, de sus elementos auxiliares y cuadros de distribución.

Montadores Mecánicos.—Son los que en el desempeño de su función interpretan planos y esquemas de instalaciones, motores y elementos auxiliares; efectúan su montaje, reparación y ajuste, sabiendo al mismo tiempo diseñar y construir pequeñas piezas en relación con las citadas operaciones.

Encargados de Turbinas y de Calderas de Central Térmica de primera especial.—Son los que, a las órdenes del Técnico de Control de unidad, con suficiente competencia, atienden al buen funcionamiento y vigilancia de las turbinas o calderas y sus elementos auxiliares, colaborando en su puesta en marcha y parada, así como en las maniobras a realizar con los diversos elementos, siendo aptos para interpretar planos y efectuar trabajos de ajuste, montaje y reparación de averías. Cuando la Central esté parada atenderán a trabajos de mantenimiento y formación del personal.

Capataces de oficio, Contramaestres y Encargados de Taller. Son aquellos obreros de superior categoría que dirigen personalmente los trabajos de los profesionales de oficio y peonaje, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsables de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como de la perfecta ejecución del trabajo.

Nivel B.—En este nivel quedarán incluidos los cargos siguientes:

Subcapataces.—Son los que realizan funciones similares al Capataz, y, actuando bajo sus inmediatas órdenes, puedan sustituirle con plena eficacia en casos de ausencia.

Segunda categoría.—Estarán comprendidos en esta categoría los Oficiales, los cuales quedarán clasificados en dos niveles:

Nivel A.
Nivel B.

Integran esta categoría tanto los que realizan funciones correspondientes a los oficios especiales como a los oficios clásicos, encontrándose en ellos incluidos:

a) **De oficios especiales.**—Son los operarios que, además de poseer los conocimientos prácticos de alguno de los oficios clásicos, tienen los que requieren las especialidades de las actividades reglamentadas; comprenden los siguientes oficios:

Maquinistas de Centrales de 3.500 KVA. o más.—Son los que efectúan la puesta en marcha y regulación de turbinas y vigilancia del regulador, cojinetes de alternadores, apertura y cierre de válvulas; de limpieza, cuidado y engrase de máquinas, motores de refrigeración y depósitos de agua. Deberán estar capacitados además para realizar pequeñas reparaciones en las máquinas a su cargo, teniendo perfecto conocimiento del funcionamiento de las mismas y de cuantos aparatos dependen de ellas, siendo aptos para interpretar planos de los órganos de las máquinas.

Los Maquinistas de Central de menos de 3.500 KVA., a los que no se exigen los conocimientos anteriormente enumerados, podrán conceptuarse como Peones Especialistas.

Fogoneros.—Son aquellos que efectúan trabajos de engrase, atención y vigilancia de las calderas, hogares, presión, alimentación de agua, vigilancia de la carga automática del combustible y su paso a los hogares, regulación de fuegos y conducción de hogares, pudiendo, en caso necesario, colaborar en los trabajos de alimentación y extracción de residuos.

Operadores de Cuadro.—Son los que, estando al frente de los cuadros de operación de las Centrales, Estaciones o Subestacio-

nes de transformación, y con conocimiento de las redes de distribución, efectúan todas las operaciones de control y maniobras ordenadas por sus superiores, tales como:

Acoplar y desacoplar máquinas de corriente continua y alterna, repartir las cargas, conexión y desconexión de interruptores automáticos, desconectores, reposición de fusibles, lectura de aparatos de medida y regulación de tensión y frecuencia, confección de partes de curvas y cargas e interpretación de esquemas unipolares de cualquier instalación.

No obstante, serán clasificados en la primera categoría del subgrupo de profesionales de oficio los que tengan a su cargo con responsabilidad directa, los cuadros de centrales generadoras, estaciones y subestaciones transformadoras de primera especialidad, que, además de realizar las funciones enumeradas anteriormente, demuestren suficientemente poseer los conocimientos para interpretar planos de instalaciones eléctricas y sus elementos auxiliares, y de montaje y reparación de toda clase de máquinas eléctricas, de sus elementos auxiliares y cuadros de distribución, estando obligados a realizar estos trabajos cuando les sean encomendados, a nivel de Montador Eléctrico.

En centrales de potencia inferior a 500 KVA., o pequeñas subestaciones en las que no se exijan a los operarios los conocimientos que se señalan en el párrafo primero, podrán concelebrarse como Peones Especialistas.

Empalmadores de Cables.—Son aquellos que realizan trabajos en cables subterráneos o aéreos de alta y baja tensión, tales como confección de empalmes, derivaciones y cajas terminales.

Instaladores de Líneas y Redes.—Son aquellos que, con capacidad suficiente, ejecutan en alta y baja tensión todos o parte de los trabajos siguientes:

- Colocación de postes y torres metálicas, tendidos de líneas de alta y baja tensión y montajes de las instalaciones accesorias.
- Instalación de estaciones de transformación, aéreas interiores o subterráneas, con sus aparatos complementarios.
- Montaje y reparación de distribución de baja tensión, acometidas e instalaciones de contadores.

Bobinadores.—Son aquellos que efectúan con perfección el devanado de transformadores y demás máquinas eléctricas, con arreglo a las instrucciones recibidas de sus superiores. Deben saber, asimismo, proceder al secado del aceite de los transformadores, máquinas, etc., realizando todas las operaciones auxiliares, a fin de utilitar las reparaciones.

Oficiales manuales de Laboratorio y Revisores de Contadores. Son los que realizan toda clase de reparaciones de aparatos eléctricos y, especialmente, de los de control y medida, comprobando el montaje y funcionamiento de los contadores y efectuando mediciones con los aparatos apropiados en el domicilio de los abonados, dando cuenta al servicio correspondiente del resultado de los trabajos que ejecuten y de las anomalías que observen con motivo de los mismos.

Prácticos de Instalaciones.—Son los que comprueban e informan sobre las características y condiciones prácticas y de seguridad de las instalaciones de los abonados, especialmente la derivación, entrada y protección del contador, según las normas e instrucciones que reciben de sus Jefes.

b) **De oficios clásicos.**—Son los operarios que, en posesión de los conocimientos y práctica propia de las artes y oficios clásicos, realizan en las Empresas los trabajos propios de su especialidad, tales como Ajustador, Calderero, Cerrajero, Hojalatero, Lampista, Moldeador de fundición, Broncista, Electricista, Mecánico, Relojero, Albañil, Carpintero, Pintor, Chófer-mecánico, Jardinero, Encuadernador, Plomero, etc.

Las profesiones correspondientes a oficios clásicos no especificadas en el párrafo anterior y que, sin embargo, pueden existir en las Empresas o Entidades comprendidas dentro de esta Ordenanza, se clasificarán de acuerdo con las normas que se establecen en la misma.

Tercera categoría. **Ayudantes.**—Constituye la categoría de ingreso para desempeñar las funciones del subgrupo de profesionales de oficio, adquiriendo la formación precisa para su ascenso a la categoría superior.

Subgrupo II. **Peonaje.**—Integran este subgrupo las tres categorías siguientes:

Primera categoría. **Encargados de Peones.**—Son los que, reuniendo las condiciones prácticas y de mando necesarias, dirigen y vigilan un grupo de Peones Especialistas o Peones, en trabajos propios de su categoría.

Segunda categoría. **Peones especialistas.**—Se entiende comprendidos en esta categoría a los obreros mayores de dieciocho años a quienes se les encomienda una o varias de las actividades que a continuación se enumeran.

Celadores de Alumbrado.—Son los que tienen a su cargo la vigilancia y entretenimiento de las instalaciones de alumbrado público de las poblaciones, ocupándose del apagado y encendido, recambio de lámparas y limpieza de armaduras y globos.

Guardas de Líneas.—Son aquellos cuya misión consiste en el entretenimiento y vigilancia de las líneas eléctricas y telefónicas, informando a sus superiores de la existencia en ellas de las anomalías que se observen. Quedan asimilados a los Guardas de Líneas, los Guardas de Seccionamiento y los Vigilantes de Pequeñas Subestaciones.

Engrasadores.—Son los que tienen a su cargo mantener en perfecto estado de engrase y limpieza las máquinas e instalaciones, realizando al propio tiempo otras operaciones auxiliares de escasa importancia.

Guardas de Canal, Comporteros y Lectores de Aforo.—Son los que habitualmente tienen a su cargo la vigilancia y limpieza de canales, la lectura de las láminas de agua y aforo en las compuertas de paso, aliviaderos y desagües, e igualmente la vigilancia del material fijo móvil, limpieza de rejillas y demás operaciones semejantes a las enumeradas.

Tercera categoría. **Peones.**—Son aquellos obreros mayores de dieciocho años que para el desempeño de sus funciones sólo aportan su esfuerzo físico y no precisan, por tanto, práctica previa para alcanzar un rendimiento normal.

Art. 11. GRUPO IV.—*Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias.*

Este grupo estará dividido en las siguientes categorías profesionales:

- Primera categoría
- Segunda categoría
- Tercera categoría

Quedará comprendido en este grupo todo el personal que haya sido contratado y preste sus servicios en las Empresas comprendidas en esta Ordenanza, en razón de sus conocimientos de carácter jurídico, sanitario y especialidad complementaria a que pertenezca y desempeñe puestos de trabajo adscritos a este grupo profesional en la organización de la Empresa.

Primera categoría.—Quedará adscrito a ella el personal con título de Facultad universitaria o a él equiparado, por convalidación oficial, que haya sido contratado en función de aquél.

Dentro de esta primera categoría existirán tres niveles distintos:

- Superior especial
- Superior primero
- Superior segundo

Al nivel superior especial pertenecerán todos aquellos que, ostentando la jefatura de un Servicio General, dependen directamente de la Dirección de la Empresa.

Al nivel superior primero, quienes ejerzan funciones que impliquen responsabilidad, mando o jerarquía más elevada a la de superior segundo, estando bajo la dependencia directa de personas de la categoría superior especial.

Al nivel superior segundo, el resto del personal encuadrado en esta primera categoría.

Segunda categoría.—Formará parte de ella el personal con título de grado medio expedido por Organismos que tengan competencia para otorgarlo oficialmente y que haya sido contratado en función de aquél.

Dentro de esta segunda categoría se distinguirán dos niveles:

- Nivel A
- Nivel B

Tercera categoría.—Estará comprendido en ella el personal que dependiendo de otro de mayor categoría y con conocimientos básicos adecuados a su nivel profesional desempeñe con plena responsabilidad y eficacia los trabajos que se le encomienden.

Art. 12. PERSONAL DE CARACTERÍSTICAS ESPECIALES. *Inspectores de fraude.*

Los Inspectores de Fraude podrán pertenecer a cualquiera de los escalafones y categorías de la industria afectada por esta Ordenanza, conservando su puesto y categoría y derechos en el escalafón de procedencia. Su designación para este cargo, supuesta su aceptación por el interesado y su cese en el mismo, es facultad de la Dirección de la Empresa.

En ningún caso podrán percibir mientras cumplan tal función salario inferior al de la quinta categoría del personal técnico o al de procedencia, si fuese superior. La diferencia de salarios que esto pueda suponer la percibirá el interesado en concepto de gratificación. Además, dado el carácter especial de este servicio, las Empresas otorgarán a este personal una compensación económica, cuya forma y cuantía determinará en su Reglamento de Régimen Interior.

Personal de limpieza.—Es aquel personal que se ocupa de la limpieza de las distintas dependencias de la Empresa, cualquiera que sea su clase y situación.

Meritorios.—Son los empleados, mayores de dieciséis años, que para adquirir la competencia necesaria para desempeñar en su día el cargo de Auxiliares técnicos o administrativos realizan trabajos elementales, pasando automáticamente a Auxiliares transcurrido un año como máximo desde su ingreso.

En cualquier momento durante este período podrá la Empresa prescindir de los servicios del Meritorio, sin que por ello tenga éste derecho a exigir indemnización alguna.

Aprendices.—La condición de Aprendiz será regulada por las disposiciones legales en vigor.

Botones.—La función de Botones en las Empresas en que esté establecido, y siempre para menores de dieciocho años, deberá ser regulada por medio de un contrato individual con cada interesado, en el que deberá quedar claramente especificado el carácter fundamentalmente formativo de la relación del Botón con la Empresa. Hasta tal punto la educación básica del Botón ha de primar sobre la tarea que realice que el propio horario de trabajo podrá ser distinto al del resto del personal.

Se considerará como mérito, que dará prioridad, en igualdad de condiciones para el ingreso en la plantilla por concurso-oposición, el haber desempeñado esta función sin nota desfavorable.

Art. 13. Las clasificaciones del personal consignado en la presente Ordenanza son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las profesiones y oficios enumerados, si no lo requieren así las características específicas de la industria o la organización o volumen de la Empresa.

CAPITULO V

Unidad de trabajo

Art. 14. Se entenderá existe unidad de trabajo en dos o más Empresas o Entidades cuando además de existir de hecho Dirección común a todas ellas aparezca una cualquiera de las siguientes circunstancias:

a) Que los trabajadores, cualquiera que fuere su categoría y número, trabajen indistintamente para todas o varias de ellas, aun cuando a efectos de contabilidad interna figuren adscritos a la nómina de una sola de las Empresas o Entidades integradas en la coalición.

b) Que los servicios técnicos, administrativos o comerciales, de cualquier clase, sean llevados, regidos o intervenidos por un Organismo, Jefatura u oficina central.

c) Que con anterioridad a la vigencia de esta Ordenanza por pactos, contratos u otras normas laborales hayan dado ya lugar a reconocimiento implícito o explícito de esta unidad de trabajo.

El cumplimiento de lo dispuesto en este artículo no presuponga obligación para las Empresas o Entidades de constituir una plantilla global en que se integre la totalidad de los trabajadores, pero en cualquier caso las relaciones laborales de las mismas con su personal se regirán por las características asignadas uniformemente a la coalición o conjunto.

CAPITULO VI

Régimen económico

Art. 15. SALARIOS.—A partir de la fecha de entrada en vigor de la presente Ordenanza, los salarios a satisfacer por las industrias eléctricas se regirán por las normas que siguen:

a) El salario inicial reglamentario será el que como mínimo interprofesional señale el Ministerio de Trabajo.

b) La progresión salarial será como mínimo la establecida por las bases de cotización para la Seguridad Social, cuando no exista Convenio Colectivo. Si lo hubiere, se estará exclusivamente a lo que se pactase por las partes.

c) El personal de limpieza que trabaje por horas tendrá retribución proporcional a la jornada que realice.

Art. 16. ANTIGÜEDAD.—El actual sistema de aumentos periódicos y premios de antigüedad, integrado por bienes, quinquenios, premio por veinte años de servicios y premio especial de vinculación quedará refundido y sustituido por un solo concepto de régimen de trienios de 1.200 pesetas anuales cada uno, igual para todas las categorías profesionales.

Para facilitar y normalizar el enlace del régimen que se suprime con el de trienios que se establece se procederá del modo siguiente:

La cantidad anual que cada trabajador venga percibiendo por antigüedad, según el sistema anterior reglamentario, dividida por doce, será la cantidad mensual que se considerará como antigüedad consolidada. A esta cantidad se irán sumando y acumulando aquellas otras cantidades que por antigüedad correspondan según lo preceptuado en este artículo.

Las cantidades que cada trabajador perciba por concepto de antigüedad consolidada y por los trienios a ella acumulados no serán reducidas ni absorbidas cuando el trabajador cambie de escalafón o ascienda de categoría profesional.

El devengo de trienios no tendrá limitación en cuanto a su número, pero dejarán de percibirse cuando el trabajador cumpla sesenta y cinco años de edad, sin perjuicio de acreditarle en ese momento la parte proporcional del tiempo transcurrido desde la fecha en que se le reconoció el último trienio.

Dado el concepto especial de esta percepción que constituye un premio a la permanencia en la plantilla de la Empresa, se devengará únicamente en las doce mensualidades normales del año, sin repercusión, por tanto, en pagas extraordinarias, participación en beneficios, dietas, plusones y horas extraordinarias.

Las Empresas que en su conjunto tengan establecido un régimen de antigüedad más favorable lo conservarán en sustitución del que se establece, aun cuando su estructura sea diferente de la regulada reglamentariamente.

La fecha de partida para la aplicación de los aumentos periódicos que se devenguen en lo sucesivo, tanto por el personal ya existente como por el de nuevo ingreso, será la de primero de enero o primero de julio, según que la causa que de origen al nuevo aumento periódico se produzca dentro del primero o del segundo semestre del año.

Art. 17. GRATIFICACIONES PERIÓDICAS FIJAS.—El personal comprendido en esta Ordenanza percibirá anualmente como mínimo cuatro gratificaciones, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de su retribución base.

Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas, respectivamente, el 15 de marzo, el 18 de julio, el 1 de octubre y el 22 de diciembre, si bien podrá modificarse su fecha o modalidad de pago cuando exista convenio o pacto establecido por las Empresas y la representación sindical respectiva.

El personal que ingrese o cesare en el transcurso del año percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

Art. 18. PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS.—El personal de plantilla de las Empresas a que esta Ordenanza se refiere participará, según las normas que se establecen a continuación, en los resultados favorables de aquéllas en cada ejercicio.

1.º Cuando la Empresa o Entidad no obtenga un beneficio superior al 5 por 100, percibirá el personal una participación equivalente al 18 por 100 de su retribución base. Si el beneficio excede del 5 por 100, sin rebasar el 7, la percepción del personal se elevará al 13 por 100; si excede del 7, sin rebasar el 10, al 16 por 100; si excede del 10, sin rebasar el 13, al 20 por 100, y el 24 si el beneficio excediere de dicho 13 por 100.

2.º Tratándose de Sociedades anónimas, el beneficio a que se refiere la norma anterior estará determinado por el dividendo bruto que perciban los accionistas.

Las Empresas mixtas y las que no estén constituidas en forma de Sociedad anónima comunicarán la cuantía del beneficio obtenido y, por tanto, la participación que corresponda al personal, justificando estos extremos ante la Delegación Provincial de Trabajo o ante la Dirección General, según el ámbito de competencia, presentando declaración jurada de los datos correspondientes que acrediten aquello, y en los que figurarán al menos los siguientes:

- a) Capital invertido en la industria eléctrica.
- b) Gastos habidos en la explotación durante el ejercicio.
- c) Ingresos obtenidos en el mismo período.
- d) Beneficio obtenido.

Art. 19. SUPLEMENTO DE REMUNERACIÓN POR TRABAJO NOCTURNO. Los productores a que se refiere la presente Ordenanza que trabajen a turno, cuando lo hagan de noche, disfrutarán de un suplemento de remuneración denominado de trabajo nocturno, equivalente al 25 por 100 del jornal base de su categoría profesional.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintitrés y las siete horas, pudiendo este horario ser adelantado o retrasado por conveniencias locales, previa autorización de la Inspección de Trabajo.

El suplemento mencionado anteriormente se regulará por las siguientes normas:

a) Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuese inferior a cuatro horas se abonará el suplemento exclusivamente sobre las horas trabajadas.

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

Queda exceptuado del cobro de este suplemento:

a) El personal de vigilancia de noche que hubiese sido contratado específicamente para realizar su función durante el período nocturno exclusivamente.

b) El personal que, por trabajar horas extraordinarias nocturnas, perciba su importe con el recargo del 75 por 100 regulado en el artículo 61 de esta Ordenanza.

Art. 20. DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCIÓN.—Se entienden por tales aquellos devengos que ha de percibir el trabajador como compensación de los gastos, perjuicios o incomodidades que le origina la necesidad de desplazarse de un lugar a otro para la ejecución del trabajo.

Abarca los conceptos que se indican y se regirá por las siguientes normas:

A) Dieta propiamente dicha:

a) Si por necesidades del servicio o del trabajo encomendado algún trabajador hubiese de desplazarse de la localidad en que habitualmente tenga su destino o zona en que normalmente efectúe sus trabajos, la empresa le abonará una dieta del 75 por 100 del salario base de su categoría profesional, cuando efectúe una comida fuera del domicilio, y del 125 por 100 cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo. Este porcentaje se elevará al 150 por 100 cuando el trabajador tenga que comer y dormir en distinta localidad.

En los casos en que se comience la jornada dos horas antes de la normal, percibirá por dieta de desayuno el 10 por 100 del salario base de su categoría profesional. Si su regreso se efectúa después de las veintidós horas, devengará por concepto de cena la dieta del 75 por 100 del mencionado salario.

b) Cuando algún trabajador efectúe su desplazamiento por orden de la empresa, siempre que regrese a dormir a su domicilio, se le sumará la totalidad de las horas invertidas exclusivamente en la ida y regreso de su viaje con las efectivamente trabajadas, y todas las que sobrepasen la jornada normal de trabajo serán abonadas como horas extraordinarias, con los recargos legalmente establecidos, todo ello con independencia del régimen de compensación o dietas que pudieran corresponderle reglamentariamente.

Cuando por la distancia o circunstancias del desplazamiento no fuera posible el regreso del trabajador a pernoctar en su domicilio, se estará a lo convenido entre Empresa y trabajador en lo que a las horas de viaje se refiera.

B) Dieta en sentido amplio:

a) Cuando una Empresa, con medios de transportes, a su cargo desplace a algún trabajador a realizar trabajos dentro de la zona en que normalmente los efectúe y no pudiera regresar a comer a su domicilio le abonará como compensación una cantidad fija, equivalente al 40 por 100 del salario base de su categoría profesional.

b) El personal que tenga a su cargo una zona determinada de trabajo y no se le faciliten por la Empresa los medios de locomoción, pero existan medios regulares de transporte, devengará la compensación del 40 por 100 antes señalada cuando no pueda regresar a comer a su domicilio, siempre que el desplazamiento no exceda de 15 kilómetros. Esta distancia quedará reducida a ocho kilómetros cuando no existan medios de locomoción. Si las distancias fuesen mayores de las anteriores señaladas percibirá la dieta que le corresponda.

c) Cuando un trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la Empresa trabajos distintos de los

habituales, aun cuando sean dentro de su localidad o demarcación, tendrá derecho al abono de la dieta por comida.

d) Los trabajadores que por relevo de turnos u otras circunstancias cualesquiera, presten su trabajo en horas distintas de aquellas en que los efectúen habitualmente, y en esta jornada de trabajo queden comprendidas las horas normales de la comida del mediodía o de la noche, devengarán una dieta del 75 por 100 del salario base de su categoría profesional.

e) En los recorridos habituales de vigilancia de línea y canales y trabajos similares no se devengará dieta ni compensación cuando el recorrido no exceda de ocho kilómetros. Si la distancia fuese mayor, tendrá derecho a la compensación del 40 por 100 del salario base de su categoría profesional. Si para estos recorridos la Empresa facilitase al trabajador medios de locomoción adecuados, la distancia a recorrer sin compensación alguna será la que se convenga entre Empresa y trabajador.

En los casos de canales e instalaciones de conducción de agua con personal adscrito a esta Ordenanza que tenga regímenes de trabajo distintos, según las épocas del año, se estará a lo dispuesto por los Delegados provinciales de Trabajo, con recurso ante la Dirección General del mismo ramo.

C) Varios:

a) En ningún caso el salario sobre el cual hayan de calcularse los distintos porcentajes de dietas y compensaciones reguladas en el presente artículo, serán inferiores al inicial de Oficial nivel B del escalafón de Profesionales de Oficio.

b) Las Empresas que tengan establecido o vengán aplicando regímenes o sistemas de dietas más beneficiosos que los establecidos en el presente artículo, vendrán obligadas a respetarlos para el personal de plantilla actualmente a su servicio.

D) Gastos de locomoción.—En los que caben tres situaciones:

a) Que la Empresa ponga un vehículo a disposición del trabajador, en cuyo caso no habrá derecho a percibir cantidad alguna por este motivo.

b) Que se haya convenido entre Empresa y trabajador una compensación por tener a disposición de aquella un vehículo de su propiedad, estándose a lo convenido.

c) Que el trabajador utilice el medio normal de transporte, abonando la Empresa, previa justificación, el importe correspondiente.

Con la natural adaptación a los medios existentes en cada zona, tendrá derecho a viajar en primera clase el personal comprendido en las tres primeras categorías de los escalafones técnico, administrativo, jurídico, sanitario y docente; en segunda clase, el resto del personal.

Art. 21. SUMINISTRO DE FLUIDO AL PERSONAL EN ACTIVO.—Las Empresas o entidades, en los lugares donde distribuyan en baja tensión, vendrán obligadas a conceder a su personal de plantilla y al comprendido en los capítulos XVI y XVII, energía eléctrica para alumbrado y usos domésticos, con arreglo a la tarifa bloque e instrucciones consignadas a continuación:

Primer bloque.—Once kilovatios-hora mensuales para alumbrado, al precio de 0,45 pesetas el kilovatio-hora (a cargo de la Empresa o Entidad).

Segundo bloque.—El resto del consumo para usos domésticos, a razón de 0,15 pesetas el kilovatio-hora (a cargo del interesado).

En ambos bloques serán solamente de cuenta del trabajador los impuestos correspondientes.

No podrá facturarse alquiler de contador ni tampoco cuota alguna.

Este beneficio alcanzará tan solo al fluido consumido por el trabajador en su propio domicilio, siendo condición indispensable para disfrutar de él, que el interesado justifique debidamente ante la Empresa o Entidad que dicho domicilio es el suyo y que el consumo es para uso exclusivo del trabajador y de los familiares a su cargo o ascendientes que con él convivan.

El trabajador no podrá utilizar la corriente suministrada en estas condiciones para usos comerciales o industriales.

Las Empresas o Entidades podrán limitar la potencia instantánea máxima utilizada por sus trabajadores de acuerdo con la escala siguiente:

Grandes Empresas, tres kilovatios.
Medianas Empresas, dos kilovatios.
Pequeñas Empresas, un kilovatio.

El derecho del trabajador a la potencia instantánea antes consignada queda condicionado a que la Empresa o Entidad disponga de instalación adecuada en el lugar del suministro, pu-

diendo, en otro caso, limitarse dicha potencia hasta medio kilovatio instantáneo. Tampoco están obligadas las Empresas o Entidades a prolongar sus redes de baja para que sus trabajadores disfruten de los beneficios a que se refiere el presente artículo.

Las Empresas o Entidades que tengan establecidas tarifas especiales para el consumo de la energía eléctrica para sus trabajadores seguirán aplicándolas a quienes las disfruten actualmente, si resultasen más beneficiosas que las especificadas en el presente artículo.

Art. 22. SUMINISTRO DE FLÚIDO AL PERSONAL JUBILADO.—Dentro de las normas ya especificadas en el artículo anterior, los beneficios sobre el suministro de electricidad alcanzaran al personal de plantilla que por razón de edad, años de servicio o inutilidad física se haya jubilado o se jubile en lo sucesivo.

Art. 23. SUMINISTRO DE FLÚIDO A LAS VIUDAS DE TRABAJADORES DE PLANTILLA EN ACTIVO O JUBILADOS.—A las viudas de los trabajadores de plantilla con domicilio propio en lugares donde distribuyan energía eléctrica en baja tensión, la Empresa o Entidad a la que pertenecieron aquellos o la que venía suministrando al trabajador el flúido a tarifa reducida, se les aplicará una tarifa especial que consistirá en estimar como consumo en alumbrado los once primeros kilovatios-hora mensuales y el resto como consumo en usos domésticos, aplicando los precios de los dos primeros bloques de la tarifa III de las Tope Unificadas, con una bonificación del 60 por 100.

Dicho beneficio sólo alcanzará a las viudas que, siendo el principal sostén de las familiares que con ellas convivan, figuren como beneficiarias de la Mutualidad Laboral o Caja de Empresa correspondiente.

La potencia instantánea máxima tendrá la misma limitación fijada para los trabajadores de plantilla, sin que la citada energía pueda utilizarse para usos comerciales o industriales.

Art. 24. SUMINISTRO DE FLÚIDO AL PERSONAL DE LIMPIEZA.—El personal de limpieza que trabaje cuatro o más horas diarias disfrutará de las mismas condiciones en el suministro de energía eléctrica que el personal de plantilla.

El personal de limpieza que trabaje diariamente dos o más horas, sin llegar a cuatro, siempre que demuestre ser cabeza de familia y principal sostén de la misma, disfrutará de una bonificación en el precio de la energía eléctrica del 40 por 100 de la tarifa correspondiente.

Cuando este personal trabaje menos de dos horas diarias, no tendrá derecho a bonificación alguna.

CAPÍTULO VII

Personal de plantilla y personal eventual

PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Art. 25. Las Empresas clasificarán a la totalidad de su personal fijo o de plantilla dentro de cada uno de los grupos o subgrupos previstos en la presente Ordenanza, confeccionando los correspondientes escalafones.

Art. 26. ESCALAFÓN DEL PERSONAL TÉCNICO.—Se integraran en éste los que realicen o cumplan con tal carácter las funciones definidas en esta Ordenanza, clasificando al personal de dicho grupo en las categorías que en él se especifican, quedando las Empresas facultadas para amortizar las vacantes que naturalmente se produzcan en la primera categoría de este escalafón.

Al nivel A de la segunda categoría técnica deberá adscribirse como mínimo el 25 por 100 de los trabajadores pertenecientes a esta categoría, libremente elegidos por la Empresa.

Art. 27. ESCALAFÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, Subgrupo I. Administrativos.—Se integraran en éste los que, con tal carácter, realicen o cumplan las funciones definidas en esta Ordenanza, teniendo en cuenta las normas que a continuación se consignan:

a) *Primera categoría.*—No se sujetará a proporción alguna, siendo la amortización de vacantes facultad de la Empresa.

b) *Segunda categoría, tercera categoría y Oficiales nivel A de la cuarta categoría.*—A estos efectos quedan englobadas las citadas categorías o cargos y en conjunto reunirán, como mínimo, el 40 por 100 del escalafón de este subgrupo primero.

En cuanto se refiere a la segunda y tercera categorías, quedan en libertad las Empresas para amortizar las plazas que naturalmente queden vacantes y consideren innecesarias para la buena marcha de sus servicios, pero conservarán siempre para el conjunto formado por las dos categorías y Oficiales nivel A el porcentaje mínimo que en el mismo se fija.

En la segunda categoría de este subgrupo deberá adscribirse como mínimo a su nivel A el 25 por 100 del personal perteneciente a esta categoría, libremente elegido por la Empresa.

c) *Oficiales nivel B de la cuarta categoría.*—El número de los Oficiales de nivel B no podrá ser inferior al 35 por 100 del total del subgrupo primero. Administrativos.

Se entenderán cumplidos los porcentajes establecidos en los apartados b) y c) anteriores cuando la suma de ambos sea igual o superior al 75 por 100, siempre que el correspondiente al grupo b) no sea inferior al 40 por 100.

Subgrupo II. Auxiliares de Oficina.—Respecto al personal de este subgrupo se confeccionarán listas de los trabajadores que con tal carácter realicen los cometidos de la presente Ordenanza, ordenados en las categorías que en ella se señalan de acuerdo con el cargo que ejerzan.

Las Empresas o Entidades deberán clasificar por libre designación en la categoría especial de este subgrupo el 26 por 100 como mínimo del personal que integre las categorías especial y primera.

Art. 28. ESCALAFONES DEL PERSONAL OPERARIO.—El personal que con tal carácter cumpla las funciones previstas en la presente Ordenanza se integrará en los dos subgrupos que comprende, teniendo en cuenta los porcentajes y requisitos que se citan y continuación:

Subgrupo I. Escalafón de Profesionales de Oficio

a) *Primera categoría y Oficiales nivel A de la segunda categoría.* Comprenderá como mínimo el 45 por 100 del escalafón de este subgrupo I.

b) *Oficiales nivel B de la segunda categoría.* Comprenderá el 50 por 100 de este mismo escalafón.

Se entenderán cumplidos los porcentajes establecidos en los apartados a) y b), cuando la suma sea igual o superior al 75 por 100, siempre que el correspondiente al grupo a) no sea inferior al 45 por 100.

Quedan en libertad las Empresas para amortizar las plazas de la primera categoría de este subgrupo que naturalmente queden vacantes y consideren innecesarias para la buena marcha de sus servicios; pero conservarán siempre, para el conjunto de los cargos a que se refiere el apartado a) el porcentaje mínimo que en el mismo se fija.

Subgrupo II. Escalafón de Peonaje.—El personal comprendido en este subgrupo se ordenará dentro de las tres categorías previstas en el artículo 10, de acuerdo con las funciones que realice, sin sujeción a proporción alguna.

Art. 29. ESCALAFÓN DEL PERSONAL JURÍDICO, SANITARIO Y DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS.—El personal de este grupo será escalafonado sin sujeción a número ni porcentaje alguno.

Art. 30. PUBLICIDAD DE LOS ESCALAFONES.—Las Empresas expondrán en todos los Centros de trabajo anualmente, antes del día 10 de abril, la plantilla íntegra de los respectivos escalafones comprendidos en esta Ordenanza, con expresión de nombre, edad, categoría y años de servicio en la misma y en las Empresas.

Un ejemplar del escalafón conteniendo los sueldos que el personal tenga asignados será entregado al Jurado o Jurados de Empresa. De no existir tales órganos, estos ejemplares serán entregados a un Enlace Sindical de cada grupo profesional.

En aquellos Centros de trabajo que por su ubicación no queden englobados dentro del ámbito reglamentario del Jurado de Empresa y el número de personal de dicho Centro sea superior a diez trabajadores existirá un ejemplar de esta modalidad para la información correspondiente.

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

La Dirección 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 habrán de 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 estuviese conforme con la resolución de la Empresa podrá interponer, en el plazo de diez días, ante la Dirección de la misma, recurso de reposición, que deberá ser resuelto en el término de quince días de su interposición, oído el Jurado de Empresa, en su caso, o los representantes sindicales de la categoría profesional del reclamante, dentro de la Empresa.

Contra el fallo resolutorio del recurso de reposición podrá el interesado recurrir en otro plazo de diez días, de acuerdo con las disposiciones vigentes, ante la Delegación de Trabajo de la provincia en que reside el reclamante, la que resolverá previo informe del Sindicato correspondiente.

Los mismos trámites y plazos, contados en todo caso a partir de la fecha de la notificación de la resolución de la Empresa, se cumplirán cuando el trabajador recurra directamente ante la Delegación Provincial de Trabajo, prescindiendo de la reposición previa.

INGRESO

Art. 31. PERSONAL TÉCNICO Y PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL SUBGRUPO I.—Las plazas correspondientes a la primera categoría de estos grupos profesionales se proveerán por las Empresas o Entidades libremente.

En la segunda categoría de estos mismos grupos el ingreso se producirá en la forma que se establece en los artículos 37 y 38.

Fuera de los casos consignados en los dos párrafos anteriores y los demás expresamente previstos en la presente Ordenanza, el ingreso en cualquiera de los escalafones técnico y subgrupo I administrativo, se efectuará mediante concurso-oposición de la quinta categoría técnica y administrativa, respectivamente.

Subgrupo II. Administrativos. Auxiliares de oficina.—El ingreso en este subgrupo se efectuará por la plaza correspondiente a la función que se vaya a desempeñar dentro de las tres últimas categorías del mismo.

Art. 32. PERSONAL OPERARIO.—El ingreso en el escalafón de operarios, subgrupo I, se efectuará por la categoría de Ayudantes, previo examen teórico elemental y prueba de aptitud conveniente.

El ingreso por la primera categoría sólo se autoriza en los casos previstos en esta Ordenanza.

El ingreso en el escalafón del subgrupo II, peonaje, se efectuará mediante libre elección de la Empresa y por las dos últimas categorías del mismo.

Art. 33. VACANTES.—Con antelación no superior a tres meses las Empresas o Entidades anunciarán en sus respectivos Centros de trabajo las vacantes a cubrir, fecha en que deberán celebrarse los exámenes o concursos, programas teóricos y prácticos a desarrollar y condiciones que se exijan para concursar.

Las Empresas o Entidades establecerán en su Reglamento de Régimen Interior la forma de celebrar sus ejercicios, así como los méritos, títulos, etc., que juzguen preferentemente para asegurarse de la capacidad profesional de los aspirantes y demás condiciones que los mismos hayan de reunir.

Art. 34. PREFERENCIAS.—El ingreso en la Empresa o Entidad cumplidas las prescripciones reglamentarias, se efectuará respetando las siguientes preferencias:

- 1.º Las establecidas en las disposiciones vigentes.
- 2.º La mitad de las restantes plazas deberán ser cubiertas por huérfanos o hijos de trabajadores de plantilla o jubilados, dando preferencia a los que no tengan otros hermanos colocados en la Empresa.

La otra mitad queda a libre disposición de la Empresa.

Art. 35. PERÍODO DE PRUEBA.—Se establece un período de prueba cuya duración máxima será:

- Para el personal técnico, administrativo, jurídico y de actividades complementarias de primera y segunda categorías, seis meses.
- Para el resto del personal técnico, administrativo y de actividades complementarias, cuatro meses.
- Resto del personal, dos meses.

Transcurrido el período de prueba, el sometido a ella pasará a figurar en la plantilla de la Empresa o Entidad, siéndole de abono a todos los efectos el tiempo invertido en la misma.

En tanto no transcurran los plazos antes citados, el trabajador, así como las Empresas o Entidades, podrán desistir de la prueba, procediendo al despido sin previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna, o bien reintegrarlo al servicio de procedencia si formaba ya parte de la plantilla.

El período de prueba no es de carácter obligatorio, pudiendo las Empresas o Entidades admitir a su personal con renuncia total o parcial a la utilización de aquella prueba.

En orden a la retribución, dicho personal tendrá los mismos derechos que el de plantilla, salvo en lo referente a la participación en los resultados favorables, que sin embargo le serán reconocidos de confirmar su ingreso en la plantilla.

ASCENSOS

Art. 36. El ascenso del personal habrá de realizarse necesariamente dentro del plazo de cuatro meses a partir del momento de producida la vacante.

Art. 37. PERSONAL TÉCNICO.—Las vacantes que se produzcan en este grupo profesional se proveerán con arreglo a las siguientes normas:

a) Las correspondientes a la primera categoría, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 31, se cubrirán libremente por las Empresas o Entidades.

b) Las vacantes que se produzcan en la segunda categoría se cubrirán en la forma siguiente:

El 25 por 100 por concurso-oposición, en el que podrán tomar parte el personal perteneciente a la categoría inmediata inferior, siempre que tenga una antigüedad mínima de dos años en dicha categoría y de diez años en la Empresa.

El 50 por 100 de las vacantes por libre elección de la Empresa o Entidad entre el personal de las dos categorías inmediatas inferiores, que tenga una antigüedad mínima de dos años en ella y de diez años en la Empresa.

El 25 por 100 podrá proveerse con personal de nuevo ingreso que esté en posesión del título medio correspondiente y supere las pruebas de aptitud que le sean exigidas con este nivel.

Por las circunstancias que concurren, tanto en las plazas que quedan encuadradas en esta segunda categoría técnica como en el nivel que necesariamente ha de poseer el personal que haya de ser promocionado a la misma, si no existe personal capacitado para el ascenso en las categorías inmediatas inferiores del grupo profesional correspondiente por libre elección, las vacantes de este turno podrán ser cubiertas con personal de nuevo ingreso en posesión del título oficialmente reconocido de grado medio que supere las pruebas de selección a este nivel preparadas.

Queda reservada a favor de los titulados de grado medio el 50 por 100 de las plazas existentes en esta categoría técnica.

c) Las vacantes que se produzcan en las restantes categorías técnicas serán cubiertas con arreglo a los dos turnos siguientes:

1.º La mitad de las vacantes por concurso-oposición mediante examen y pruebas que se establezcan entre los trabajadores de la categoría inmediata inferior.

A los que se celebren para cubrir vacantes de cuarta categoría podrán concurrir también los trabajadores integrados en la primera categoría del grupo operarios, subgrupo I.

2.º La otra mitad de las vacantes por libre designación de la Empresa entre la totalidad de su personal, cualquiera que sea el escalafón a que pertenezca, siempre que lleve al servicio de la misma un mínimo de dos años.

Art. 38. PERSONAL ADMINISTRATIVO. Subgrupo I. Administrativos.—Las vacantes se proveerán con arreglo a las siguientes normas:

a) Las plazas correspondientes a la primera categoría, teniendo en cuenta lo preceptuado en el artículo 31, se proveerán libremente por las Empresas o Entidades.

b) Las vacantes que se produzcan en la segunda categoría se cubrirán en la forma siguiente:

El 25 por 100 por concurso-oposición, en el que podrá tomar parte el personal perteneciente a la categoría inmediata inferior, siempre que tenga una antigüedad mínima de dos años en dicha categoría y de diez años en la Empresa.

El 50 por 100 de las vacantes por libre elección de la Empresa o Entidad entre el personal de las dos categorías inmediatas inferiores que tenga una antigüedad mínima de dos años en ellas y de diez años en la Empresa.

El 25 por 100 restante, así como aquellas plazas reservadas al turno de concurso-oposición que hayan sido declaradas desiertas por no presentarse aspirantes o por no superar los presentados las pruebas a que fueran sometidos, podrá proveerse con personal de nuevo ingreso que esté en posesión del título medio correspondiente y supere las pruebas de aptitud que le sean exigidas con este nivel.

c) El ascenso a la tercera categoría habrá de efectuarse necesariamente mediante el juego consecutivo de los dos turnos siguientes:

La mitad de las vacantes por concurso-oposición, de acuerdo con las pruebas que se establezcan por la Empresa entre el personal que figure adscrito a la categoría inmediata inferior y tenga en la Empresa una antigüedad mínima de seis años.

La otra mitad por libre designación de la Empresa entre el personal de las categorías inmediatas inferiores.

d) El ascenso a la cuarta categoría, oficial nivel A, se efectuará mediante turno alternativo de concurso-oposición entre el personal de nivel B y de libre elección entre la totalidad del personal de la Empresa que lleve al servicio de la misma un mínimo de dos años.

Con independencia de que exista o no vacante, a los ocho años de permanencia en la cuarta categoría, nivel B, se ascenderá automáticamente al nivel A, a todos los efectos.

e) El ascenso a la cuarta categoría, Oficial nivel B, se efectuará con arreglo a las siguientes normas:

La mitad de las vacantes por concurso-oposición entre el personal de la quinta categoría, a que podrá concurrir también el personal integrado en el subgrupo de Auxiliares de oficina.

La otra mitad por libre designación de la Empresa entre todo el personal que preste servicio en la misma cualquiera que sea el escalafón a que pertenezca.

Todo el personal encuadrado en la quinta categoría percibirá, a los ocho años de su ingreso en la misma, la remuneración inicial correspondiente al Oficial nivel B, si hasta entonces no ha sido posible su ascenso. A los seis años de asimilación sin haber obtenido el ascenso, ascenderá a todos los efectos a dicha cuarta categoría nivel B.

Art. 39. PERSONAL ADMINISTRATIVO. Subgrupo II. *Auxiliares de oficina*.—Las vacantes se proveerán con arreglo a las siguientes normas:

Las plazas de la primera categoría se cubrirán libremente por las Empresas o Entidades entre el personal análogo de categoría inferior que lleve en la misma dos años como mínimo.

Las plazas de las restantes categorías se cubrirán libremente por las Empresas o Entidades.

Las vacantes de la categoría especial se cubrirán por libre elección de la Empresa o Entidad entre el personal de la categoría inferior que tenga una antigüedad no inferior a cuatro años.

Art. 40. PERSONAL OPERARIO. Subgrupo I. *Profesionales de oficio*.—Las vacantes que se produzcan en las plazas de Capataces de oficio, Contramaestres y Asimilados y Subcapataces se cubrirán por Oficiales nivel A libremente designados por la Empresa. Cuando estas vacantes pertenezcan a los cargos de Montadores Mecánicos, Montadores Electricistas, Encargado de Turbinas y de Calderas de Centrales Térmicas especiales podrán ser provistas con personal ajeno a la Empresa, siempre que, a juicio de aquélla, no exista en la plantilla de la misma ningún operario que reúna las condiciones exigidas para desempeñar dichos cometidos.

Las vacantes de Oficiales nivel A se proveerán mediante el juego consecutivo de los dos turnos siguientes:

a) La mitad de las vacantes, por concurso-oposición entre la totalidad del personal de plantilla, cualquiera que sea el escalafón a que pertenezca.

Los Ayudantes u Oficiales terceros ascenderán a Oficiales nivel B a los ocho años de permanencia en aquella categoría, sin que para ello sea necesaria la existencia de vacante.

Si con independencia de este ascenso automático se produjesen vacantes en la categoría de Oficiales nivel B, éstas se cubrirán alternativamente por los dos turnos, de concurso-oposición y antigüedad, entre el personal perteneciente a la categoría de Ayudantes.

b) La otra mitad, por libre designación de la Empresa entre Oficiales nivel B y Ayudantes.

Art. 41. PERSONAL OPERARIO. Subgrupo II. *Peonaje*.—Quedan en libertad las Empresas para cuanto se refiere a ingreso y ascenso en este subgrupo profesional con la única limitación de que el personal incluido en la categoría de Peones ordinarios habrá de ser especial e individualmente considerado por la Empresa al cumplir los cinco años de permanencia en dicha categoría, por si pudiera ser ascendido a categoría superior o si dadas sus aptitudes y funciones su continuación en la tarea que desempeña es obligada.

TRASLADOS Y PERMUTAS

Art. 42. Los traslados del personal podrán realizarse:

- A solicitud del interesado.
- Por mutuo acuerdo de Empresa o Entidad y trabajador.
- Por necesidad del servicio.
- Por permuta.

Art. 43. Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la Empresa, se efectúe a solicitud del interesado, aquélla podrá modificarle la categoría y sus retribuciones si fuesen de nivel

inferior en el nuevo puesto; quedando obligada a elevárselas, por el contrario, fuesen superiores y sin que el trasladado tenga derecho a indemnización alguna por los gastos que el cambio de residencia le origine.

Cuando por circunstancias especiales algún trabajador con dos o más hijos en edad escolar no pueda proporcionárselos la Enseñanza Primaria, la Empresa, dentro de sus posibilidades, procurará acceder al traslado del productor a otro centro de trabajo donde pueda cumplirse aquella función.

Efectuándose el traslado por mutuo acuerdo entre 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 llegarse 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 categoría y retribuciones.

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

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

En caso de traslado forzoso, vendrá obligada la Empresa o Entidad a facilitar al trabajador vivienda adecuada en su nuevo destino, sin que el alquiler de la misma sea superior al 15 por 100 de su salario base. En el caso de que la renta sea superior al 15 por 100 el exceso correrá a cargo de la Empresa o Entidad.

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

Art. 44. Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma Empresa o Entidad, categoría y escalafón, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos a reserva de lo que aquélla decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que la Empresa o Entidad pueda apreciar.

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

DESPIDOS Y CESES

Art. 45. Los despidos se llevarán a efecto de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

Art. 46. Los trabajadores afectados por esta Ordenanza podrán solicitar el cese en sus Empresas o Entidades sin más requisitos que avisarles con un mes de antelación si se trata de personal Técnico, Administrativo, Jurídico, Sanitario o de Actividades Complementarias, o quince días para el resto del personal.

PERSONAL EVENTUAL

Art. 47. Se entiende por personal eventual el que admiten las Empresas o Entidades 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 normales de la explotación y que no puedan atenderse con el personal de plantilla.

b) Los trabajos de conservación de carácter excepcional o periódico (pintar columnas, palomillas, limpieza de canales y otros trabajos similares).

c) Los trabajos de puesta en marcha de nuevos elementos de producción cuya duración no exceda de seis meses.

d) Las centrales de temporada cuyo régimen normal de trabajo no exceda de tres meses en un año, habida cuenta de lo dispuesto en la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de junio de 1967.

e) Construcción de nuevas instalaciones de producción y distribución, tales como saltos, centrales, subestaciones y otras análogas.

f) Los encomendados a cualquier trabajador mientras sustituya a los de plantilla por ausencia, permisos, vacaciones, enfermedades, servicio militar y otros análogos; en estos casos, al formalizarse el oportuno contrato de trabajo entre la Empresa o Entidad y el eventual, se harán constar en él las causas de la sustitución y el nombre del sustituto y del sustituido y la clase de trabajo. Dicho contrato se presentará por cuadruplicado ante la Delegación de Trabajo, para su conocimiento y

aprobación, archivándose un ejemplar en este Organismo, devolviéndose dos a los interesados y el restante al Sindicato Provincial correspondiente para su conocimiento y control.

Si incorporado al servicio el trabajador cuya suplencia se venía efectuando siguiera el trabajador suplente prestando sus servicios en la Empresa, consolidará la plaza, pasando a formar parte de la plantilla de la misma a los treinta días de la fecha de incorporación del trabajador cuya suplencia efectuaba.

El personal comprendido en los apartados a), b), c), d) y f), salvo caso de disfrutar de otras condiciones de trabajo más beneficiosas, tendrá derecho a la retribución asignada para su categoría profesional, a las gratificaciones establecidas en el artículo 17, en proporción a los días que haya trabajado durante el año. Asimismo tendrán derecho a una participación en los resultados favorables, equivalente al 10 por 100, como mínimo, de su retribución base sobre las mensualidades computables a estos efectos para el personal de plantilla y en atención al tiempo de servicio prestado.

El personal comprendido en el apartado e) se regirá por sus propias y específicas normas laborales.

Las Empresas o Entidades procurarán conceder preferencia a los trabajadores eventuales para cubrir las vacantes que se produzcan en las plantillas.

Si, con infracción de lo dispuesto en el presente artículo, se encomendasen a obreros eventuales trabajos de carácter permanente en la explotación, los citados trabajadores consolidarán su puesto de trabajo en la Empresa o Entidad, transcurrido el período de prueba establecido en la presente Ordenanza.

CAPITULO VIII

Formación profesional

Art. 48. Es deber primordial de las Empresas o Entidades y de cuantos en ellas ostentan cargos de Jefatura atender debidamente, en beneficio suyo y en el de su personal, a la formación y perfeccionamiento profesional de éste.

Art. 49. El perfeccionamiento del personal se encaminará sobre todo a facilitarle el ascenso a las categorías superiores, pero cuidando de que aumente su formación y conocimientos generales al propio tiempo que los específicamente profesionales, a fin de proporcionarle una sólida y amplia base en los órdenes intelectual, moral, social y patriótico.

Aparte de la formación remota que para ello se le procure, se cuidará de la próxima, particularmente intensa en la época inmediatamente anterior a la celebración del examen.

Se dedicará preferente atención, en este orden, a extender el conocimiento detallado de las nuevas instalaciones y dispositivos o aparatos que se implanten en la explotación.

Para orientar, dirigir e impulsar toda esta materia estudiará la creación de las necesarias Instituciones en forma que asegure su eficacia.

Estas Instituciones tendrán la misión de redactar y realizar los planes sistemáticos de formación con los programas, textos, instrucciones, folletos y consignas correspondientes, organizar cursos y proponer cualquier otra medida que pueda ser interesante para la finalidad que se pretende, y atenderán de manera especial a facilitar la formación de elementos de mando y dirección y al estudio de los Reglamentos de servicio.

Art. 50. Será obligación especial de cuantos desempeñan funciones de Jefatura, y singularmente del personal técnico, dedicar una diligente y constante atención a estos fines de formación y perfeccionamiento de sus subordinados, como es obligación de las Empresas darles las mayores facilidades para su cometido.

Art. 51. La Enseñanza Primaria se considerará básica en la formación del personal; por ello, las Empresas darán total cumplimiento a las disposiciones legales vigentes en esta materia y, cuando ello sea posible, procurarán mejorar y superar aquellas normas.

Art. 52. APRENDIZAJE.—Respecto al aprendizaje se estará a lo que preceptúa la legislación vigente sobre esta materia específica.

El aprendizaje será retribuido y tendrá una duración de tres años. Sin embargo, si a juicio de la Empresa o Entidad, al cumplir este plazo, no diera el aprendiz pruebas suficientes, podrá continuarlo durante otro año más.

Art. 53. En todo caso la formación en el orden patriótico del personal menor de veintiún años corresponderá a la Delegación de Juventudes, a la que se darán las facilidades previstas en las disposiciones vigentes para que, dentro de las exigencias impuestas por el carácter público del servicio, pueda desarrollar el cometido que le está encomendado.

CAPITULO IX

Trabajos de diferente categoría

Art. 54. TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA.—Cuando por necesidades de las Empresas a un trabajador se le encomienden durante más de cinco días, en forma continuada, funciones correspondientes a categoría profesional superior a la que tiene asignada, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia de salarios existente entre ambas desde el primer día en que empezó a realizar estas funciones.

Transcurridos cuatro meses ininterrumpidos, excepto para el personal técnico, en que el período será de seis meses, se estimará creada la vacante, en cuyo caso, si le corresponde el ascenso al trabajador que venía ocupando dicha plaza, se considerará consolidado en la misma, a todos los efectos, desde el día en que empezó a realizar estos trabajos.

Caso de no corresponderle el ascenso, la vacante se cubrirá según las normas reglamentarias, en tiempo y forma, debiendo volver entonces el que interinamente realizó aquellos trabajos a su anterior situación y sueldo.

Lo anteriormente establecido no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales que no produzcan excedencia forzosa, pues en estos casos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, si bien el trabajador que desempeñe estas funciones percibirá la retribución correspondiente a las mismas.

Art. 55. TRABAJOS DE CATEGORÍA INFERIOR.—Si por necesidades del servicio la Empresa encomendase a un productor trabajos de categoría inferior a la suya, siempre que no suponga vejación o menoscabo de su formación profesional, el trabajador vendrá obligado a realizarlos, conservando todos los derechos correspondientes a su categoría, salvo cuando este cambio fuese a petición propia, que se estará a lo convenido por ambas partes.

Art. 56. PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA.—Al personal cuya capacidad de trabajo haya disminuido por edad u otras circunstancias la Empresa procurará acoplarlo a trabajos adecuados a sus condiciones, señalándole una nueva clasificación profesional de acuerdo con tales trabajos, pero manteniéndole la retribución que venía percibiendo.

Si como consecuencia de accidente de trabajo se produjera incapacidad permanente parcial o total para el trabajo habitual, de acuerdo con las prescripciones facultativas y siempre que el Médico de la Empresa o Entidad opine que el trabajador puede realizar otra función en ella, se acoplará al trabajador en cargos compatibles con su incapacidad, siempre que exista vacante o, en caso contrario, en la primera que se produzca, asignándole el sueldo o jornal que proporcionalmente corresponda en función del capital o renta que perciba por razón de su incapacidad.

CAPITULO X

Jornada de trabajo y horas extraordinarias

Art. 57. El número de horas de trabajo para el personal comprendido en esta ordenanza será, como máximo, de cuarenta y cinco semanales.

Art. 58. Las Empresas o Entidades que tengan establecida para todo o parte de su personal jornada de trabajo más favorable que la consignada en la presente ordenanza vendrán obligadas a respetarla en cuanto se refiere a los trabajadores que vinieran disfrutándola.

En el trabajo a tres turnos, la dirección de la Empresa podrá disponer que la jornada alcance a ocho horas diarias, remunerándose como extraordinarias las que excedan de las cuarenta y cinco semanales a que se refiere el artículo anterior, sin que su número se compute para el límite que establece el artículo cuarto de la Ley de Jornada Máxima Legal de 9 de septiembre de 1931.

Art. 59. Se establece para el personal administrativo primer subgrupo y técnico que trabaje exclusivamente en oficinas la jornada intensiva de seis horas consecutivas de trabajo durante el período de tiempo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, o con mayor amplitud si así lo exigiesen las condiciones climatológicas y se viniese haciendo como costumbre establecida con anterioridad. Esta costumbre se declarará a petición del Sindicato por la Dirección General de Trabajo, siempre que la considere justificada.

Art. 60. HORARIO.—Dentro de las normas establecidas en la presente Ordenanza, la fijación del horario de trabajo será facultad exclusiva de las Empresas o Entidades, previa autorización de los Organismos laborales competentes.

Se aplicará lo dispuesto en la Ley de Jornada Máxima Legal en los casos especiales regulados en la misma.

Art. 61. HORAS EXTRAORDINARIAS.—Cuando la Dirección de la Empresa estime que las necesidades del servicio lo reclaman, podrán trabajarse horas extraordinarias, previa aceptación de los trabajadores requeridos para ello. Estas horas se abonarán con los recargos correspondientes de acuerdo con las vigentes normas legales, sin rebasar los límites que la legislación vigente determine, y atemperándose al procedimiento que en la misma se establece.

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 público de los servicios encomendados a las Empresas o Entidades sujetas a la presente ordenanza, cuando concurren circunstancias de fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieran reparación urgente u 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 por la Ley de Jornada Máxima Legal, si bien serán consideradas y abonadas como horas extraordinarias.

Art. 62. Las Empresas podrán convenir con sus trabajadores que, previo pago de los recargos legales, que se satisfarán independientemente, se compensen con horas de descanso las horas extraordinarias trabajadas, si el trabajo lo permite, procurando que estas compensaciones sean por jornada completa.

Las fracciones que no lleguen a cubrir la jornada completa podrán quedar pendientes, con el fin de facilitar su acumulación a las que en sucesivas ocasiones puedan realizarse.

Quando algún trabajador trabaje horas extraordinarias en día que le corresponda descansar, aparte de percibir los recargos legales por las horas efectivamente trabajadas, la compensación será de media jornada cuando el número de horas extraordinarias no exceda de cuatro, y de jornada completa si excediera de este número.

Siempre que haya acuerdo entre el trabajador y la Empresa, la compensación de estas horas podrá servir para ampliar las vacaciones anuales correspondientes.

Art. 63. Las Empresas o Entidades que tuvieran para su personal ingresado con anterioridad a la promulgación de esta ordenanza un régimen de retribución por horas extraordinarias más beneficioso para el trabajador, lo respetarán.

CAPITULO XI

Descanso dominical, vacaciones, licencias, excedencias y servicio militar

DESCANSO DOMINICAL

Art. 64. Teniendo en cuenta el carácter de servicio público de las Empresas o Entidades y los turnos de servicio continuos en ellas establecidos, solamente descansará los domingos el personal 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 es no recuperable, el personal que haya tenido que trabajar podrá optar por descansar también, dentro de los diez días siguientes a las necesidades del servicio lo permiten, o por percibir el importe del mismo con el 140 por 100 de recargo.

Quando 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 descansa en otro día laborable.

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

VACACIONES

Art. 65. El personal a quien afecte esta ordenanza disfrutará una vacación anual mínima que se regulará por los años de servicio prestados dentro de la plantilla de la Empresa en la forma siguiente:

- De uno a diez años de servicios: veinte días naturales.
- De más de diez a veinte años: veinticinco años naturales.
- De más de veinte años: treinta días naturales.

A estos efectos la antigüedad se computará sobre el 1 de enero de cada año, considerando como año entero de servicio aquel en que se ingresó, cualquiera que fuese la fecha que comenzó a prestar sus servicios.

No obstante, el primer año natural de colocación sólo dará derecho al trabajador a disfrutar de vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado en dicho primer año.

Art. 66. Sea cual fuere la antigüedad en el servicio, los menores de veintidós años o de diecisiete (según se trate de personal masculino o femenino), disfrutarán de un periodo de vacaciones retribuidas de veinte días naturales, siempre que acudan a campamentos, cursos o viajes programados por la Organización Juvenil Española y a petición de ésta.

Asimismo las empresas o entidades atenderán siempre que sea posible las peticiones del personal que desee acudir a residencias de Educación y Descanso, coincidiendo el permiso con las fechas de salida del grupo o expedición.

LICENCIAS

Art. 67. Las Empresas ampliarán el permiso a que se refiere el número 1 del artículo 67 de la vigente Ley de Contratos de Trabajo, hasta cinco días en los casos de muerte del 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 concederán diez 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 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.

EXCEDENCIAS

Art. 68. Las empresas concederán al personal de plantilla que lleve prestando sus servicios de manera permanente cinco años como mínimo, el pase a la situación de excedencia voluntaria por un periodo de tiempo no inferior a tres meses ni superior a tres años; transcurridos éstos sin solicitar el reintegro perderá el excedente todos los derechos.

Las empresas que tengan establecido un régimen más beneficioso para todo o parte de su personal de plantilla vendrán obligadas a respetarlo.

El personal podrá pedir el pase a la situación de excedencia voluntaria una sola vez, y su concesión será obligatoria para las empresas en los casos en que justificadamente se aleguen como causas para la misma importantes razones, de orden familiar, terminación o ampliación de estudios u otras análogas. Cuando se aleguen otras 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 reintegro habrá de formularse con un mes de antelación por lo menos, debiendo quedar colocado en el número que tenía cuando le fué concedida, en un plazo no superior a treinta días. 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 o entidades de las comprendidas en esta Ordenanza, salvo autorización expresa de aquella que la concedió. El no cumplimiento de este requisito llevará automáticamente aparejada la pérdida de todos los derechos.

PERSONAL FEMENINO

Art. 69. El personal femenino que contraiga matrimonio podrá optar en sus relaciones con la empresa entre las situaciones siguientes:

- a) Continuar prestando sus servicios normales a la misma.
- b) Causar baja definitiva en la empresa, percibiendo en este caso una indemnización equivalente a tantas mensualidades de sus haberes como años de servicio completos o fracción de ellos, haya prestado en la plantilla de la empresa y figuren reconocidos en el escalafón de la misma.
- c) Pasar a la situación de excedencia voluntaria por más de un año y menos de cinco, siendo de aplicación lo regulado en el artículo 68 para el régimen general.
- d) Pasar a excedencia especial indefinida con derecho a su reintegro en la plantilla de la empresa únicamente en caso de fallecimiento o incapacidad total para el trabajo de su marido. A esta situación se equiparará el caso de abandono por el ma-

rido, siempre que exista sentencia favorable a la esposa, dictada por Juez competente.

En los casos c) y d) no habrá lugar por parte de la empresa al abono de indemnización alguna.

SERVICIO MILITAR

Art. 70. Durante el tiempo en que el trabajador cumpla sus obligaciones militares se abonará a los familiares del mismo que a continuación se expresan y por el orden que se consignan, el 50 por 100 de sus haberes, siempre que aquéllos vivieren a sus expensas y en su propio domicilio.

- a) Esposa y descendientes legítimos.
- b) Descendientes legítimos.
- c) Padres sexagenarios o incapacitados para el trabajo y madre viuda, en cualquiera edad, legalmente pobre.
- 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 caso de movilización.

Por cada familiar de los expresados que exceda de uno se incrementará el 50 por 100 anteriormente establecido con un 15 por 100 más, sin que en ningún caso la cifra total a percibir por los beneficiarios pueda exceder del sueldo que tuviere el trabajador.

Las percepciones por gratificaciones y participación en beneficios serán proporcionales a las cantidades resultantes de la aplicación de las normas arriba mencionadas.

Art. 71. 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 podrán exigir 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 esta cantidad, sumada a la que cobre en virtud de lo dispuesto en el artículo anterior, no podrá en ningún caso rebasar el sueldo que el trabajador tuviese asignado.

Art. 72. Las obligaciones consignadas en los dos artículos anteriores se extenderán también a los que presten su servicio militar con carácter voluntario por el tiempo que dure el primer compromiso.

Art. 73. 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 el movimiento ascendente del escalafón. Iguales derechos se reservarán a los que lo cumplan con carácter voluntario, pero con la limitación establecida en el artículo anterior.

CAPITULO XII

Premios, faltas y sanciones

PREMIOS

Art. 74. Con el fin de compensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándole al propio tiempo para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, las empresas o entidades deberán establecer los correspondientes premios, que podrán otorgarse individual o colectivamente.

Para mejor servicio de la justicia y consecución de los fines señalados, procurarán muy especialmente las Empresas, al ejercer aquella facultad, ponderar debidamente las circunstancias del caso y la situación de cada cual, en forma que ningún acto que lo merezca quede sin premio, ni se otorgue jamás a quien no lo haya merecido.

Se señalan como motivos dignos de premio los siguientes:

- Actos heroicos.
- Actos meritorios.
- Espíritu de servicio.
- Espíritu de fidelidad y afán de superación profesional.

Se considerarán como actos heroicos los que con grave riesgo de su vida o 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 e integridad física, pero sí una voluntad manifiestamente extraordinaria, por encima de los debe-

res 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 tendrán 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 hallaba o cualesquiera otras semejantes.

Consiste el espíritu de servicio en realizar este 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 o entidad 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 por los servicios continuados en la empresa sin interrupción alguna por excedencia voluntaria o por licencias sin sueldo superiores a tres meses, y sin que haya sido sancionado por falta muy grave.

Este premio se concederá en dos ocasiones: Una al cumplir los veinticinco años de plantilla en la empresa y otra al cumplir los cuarenta. Su cuantía se determinará en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

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 concretas, tales como prevención de accidentes de trabajo, rapidez en incorporarse a las brigadas que deban salir a la línea en casos de accidentes, etc.

Se establecen los siguientes premios:

- 1.º Recompensas en metálico desde 500 pesetas.
- 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 emolumentos.
- 4.º Diplomas honoríficos.
- 5.º Cartas laudatorias.
- 6.º Distintivo de honor para las dependencias o colectividad a las que correspondan y recompensas en metálico para sus componentes.

La concesión de los premios previstos se hará por la Dirección de la empresa o entidad, 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 previstas.

Las recompensas por afán de superación profesional podrán consistir en becas o viajes de estudio y premios en metálico, y se otorgarán a los que reúnan 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.

Art. 75. FALTAS.—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendida su importancia, trascendencia y malicia, en:

- Leve.
- Grave.
- Muy grave.

Art. 76. Son «faltas leves» las siguientes:

- 1.º De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
- 2.º No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.º El abandono del servicio, sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta 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 diligencia y corrección debidas.

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

8.º Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa o Entidad o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta «muy grave».

9.º Faltar al trabajo un día en el mes, a menos que exista causa que lo justifique.

Art. 77. Se calificarán «faltas graves» las siguientes:

1.º Más de tres faltas —no justificadas— de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días. Cuando fuyese que relevar a un compañero bastará una sola falta de puntualidad para que ésta sea considerada como «grave».

2.º Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días causa que lo justifique.

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

4.º Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5.º No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

6.º La simulación de enfermedad o accidente.

7.º La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada «muy grave».

8.º Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por aquél.

9.º La negligencia o desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

10.º La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como «muy grave».

11.º Realizar sin el oportuno permiso 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.

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

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

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

Art. 78. Se considerarán como «faltas muy graves» las siguientes:

1.º Más de diez faltas —no justificadas— de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de seis meses o veinte 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 cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la Compañía o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3.º El hurto de fluido eléctrico o complicidad con el mismo.

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

5.º La condena por delito de robo, hurto y malversación cometido fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad judicial.

6.º La continuada o 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.

8.º Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

9.º Rebelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

10.º Dedicarse a actividades que la Empresa hubiere declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior.

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

12.º La blasfemia habitual.

13.º Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

14.º Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

15.º La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

16.º El originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

17.º Las derivadas de lo previsto en las causas tercera y octava del artículo 76 y en las tercera, séptima y décima del 77.

18.º La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

SANCIONES

Art. 79. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

- Disminución de las 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 tres hasta seis días de haber.
- Realización de trabajo de inferior categoría sin pérdida de la remuneración que le correspondiera, por plazo hasta de un mes.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

Por faltas muy graves:

- Privación durante un año del 50 por 100 de su participación en los resultados favorables de la Empresa a que se refiere el artículo 18 de esta ordenanza.
- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- Retraso hasta cinco años del aumento que pudiera corresponderle por concepto de trienios.
- Inhabilitación por un periodo no superior a tres años para ascender de categoría.
- Traslado forzoso a distinta localidad sin derecho a indemnización alguna.
- Despido con pérdida total de sus derechos en la Empresa.

Art. 80. 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 procediere.

NORMAS Y PROCEDIMIENTOS

Art. 81. Corresponde a la dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con las normas establecidas en el presente capítulo.

Art. 82. Las Empresas en el ejercicio de dicha facultad se atenderán a lo establecido en el título II del libro II del texto articulado de Procedimiento Laboral, aprobado por Decreto 909/1966, de 21 de abril.

Art. 83. Las faltas leves prescribirán al mes de su conocimiento por la Empresa, y las graves o muy graves, a los tres meses.

Art. 84. Cuando los trabajadores que desempeñen cargos sindicales cometan alguna falta, el expediente y la sanción se tramitarán de acuerdo con lo legalmente establecido a este respecto.

Art. 85. Las Empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones que les fuesen impuestas. El Reglamento de Régimen Interior determinará los casos y condiciones en que la conducta y actuación del sancionado, posteriores a la falta, deban producir la anulación de notas desfavorables, que, en todo caso, se considerarán anuladas, si, tratándose de faltas leves, transcurriese un año sin haber incidido en nuevas sanciones. Si se tratase de faltas graves o muy graves, el plazo anteriormente indicado se elevará a tres y cinco años respectivamente.

CAPITULO XIII

Reglamento de Régimen Interior

Art. 86. Todas las Empresas comprendidas en la presente Ordenanza que ocupen normalmente cincuenta o más trabajadores de plantilla, deberán proceder a la revisión de su Reglamento de Régimen Interior para adaptarlo a las disposiciones de esta ordenanza.

Art. 87. En el plazo de seis meses a partir de la publicación de esta Ordenanza, las Empresas a que se refiere el artículo anterior presentarán en la Delegación de Trabajo o en la Dirección General de Trabajo, según sea de ámbito provincial o interprovincial, el proyecto de Reglamento de Régimen Interior para su aprobación.

Las Empresas obligadas a constituir Jurado de Empresa deberán redactar el proyecto de Reglamento de Régimen Interior, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 20/1961, de 12 de enero; Orden de 6 de febrero de 1961, y lo establecido en esta Ordenanza.

Art. 88. Una vez aprobado el nuevo Reglamento de Régimen Interior por la Autoridad competente, la Empresa o Entidad entregará un ejemplar a cada trabajador y tendrá permanentemente expuestos a su disposición en los centros de trabajo otros ejemplares.

CAPITULO XIV

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 89. Las industrias afectadas por esta Ordenanza cumplirán las disposiciones de carácter general dictadas sobre Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo, y particularmente las contenidas en el Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo y disposiciones complementarias que le sean de aplicación, así como las especiales señaladas en el presente capítulo.

Art. 90. En los Reglamentos de régimen interior de las Empresas o Entidades, deberán incluirse aquellas medidas de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo de especial aplicación a la índole de los trabajos y operaciones de que se trate, en objeto de obtener las máximas garantías para la salud y la vida del personal. Estas medidas se recogerán en una «Prescripción de Seguridad y Primeros Auxilios», que deben entregar las Empresas a todos sus trabajadores en el momento del ingreso, siendo obligación de éstos conocer las normas señaladas en el citado documento.

La parte de los Reglamentos que se ocupe de estas materias, habrá de ser necesariamente informada por los Organismos competentes que correspondan.

Art. 91. En los locales y zonas de trabajo, deberá mantenerse el orden y limpieza adecuados, así como señalarse las áreas calificadas como peligrosas. Todas las zonas de trabajo deberán tener una iluminación natural o artificial apropiada a la labor que se realice, instalándose alumbrado de seguridad en los locales que por Reglamentación vengán obligados a ello. Las salidas de los locales y zonas de paso deberán mantenerse libres de obstáculos.

Se realizará una ventilación eficiente, en especial en los lugares peligrosos, vigilando que las concentraciones máximas tolerables no superen los umbrales de peligrosidad; asimismo, los locales deberán mantenerse a un nivel de ruidos y vibraciones que no superen los límites considerados como peligrosos; el ambiente climático de los locales se mantendrá de tal forma que la permanencia en los mismos del personal de servicio sea confortable. En el caso de que no puedan cumplirse los preceptos señalados, deberá dotarse al personal de ropa de trabajo y equipo de protección adecuados.

Art. 92. Las herramientas manuales se utilizarán exclusivamente en los fines para los que han sido concebidas.

En los lugares en que existan gases y líquidos inflamables o sustancias explosivas las herramientas que se usen deben ser de material anti-chispa.

Las herramientas manuales que presenten filos y puntas agudas estarán provistas, cuando no se utilicen, de resguardos y fundas adecuadas.

Los equipos y herramientas portátiles accionados por energía eléctrica, ofrecerán suficiente garantía de seguridad para el personal que haya de manejarlos mediante la aplicación de uno de los sistemas de protección adecuados.

En los trabajos eléctricos se utilizarán convenientemente aislantes.

Art. 93. Cuando se realicen trabajos en altura se utilizará el equipo de protección personal necesario y se dispondrán los correspondientes enganches para poder cojer los dispositivos anticaídas. Cuando se trabaje encima de escaleras de mano, pasarelas y andamios se hará uso de los mismos vigilando que estén en buen estado.

Art. 94. Las partes en movimiento de las máquinas que presenten superficies que puedan provocar accidentes, deben disponer de defensas y resguardos adecuados con el fin de que suministren una protección eficiente al trabajador, sin ocasionar molestias en la realización de sus tareas.

Art. 95. En los edificios deben preverse salidas de emergencia adecuadas al número de personas y a la índole de los trabajos que se realicen.

Se dispondrá de elementos de detención y alarma contra incendios, así como de extinción adecuados al riesgo y a las actividades de los locales. Los extintores portátiles estarán colocados estratégicamente y con una correcta señalización, cuidándose especialmente de su revisión periódica.

El personal estará debidamente adiestrado en el uso de los equipos de extinción de incendios.

Art. 96. La señalización de seguridad tendrá como objeto advertir a las personas de la proximidad de instalaciones o lugares con un cierto riesgo e indicar las circunstancias que a efectos de la seguridad concurren en las operaciones de trabajo.

Se señalarán preferentemente los siguientes aspectos:

— Delimitación de la zona de trabajo.

— Señalización del riesgo eléctrico, del riesgo de explosión, del riesgo de incendios, del riesgo de intoxicación, del riesgo de corrosión, del riesgo de radicación, etc.

— La forma, dimensiones y características de las señales a utilizar serán las recogidas en las normas U. N. E. en vigor.

Art. 97. Las Empresas facilitarán el equipo de protección personal y material de seguridad adecuados al riesgo de cada actividad.

Los operarios mantendrán en perfectas condiciones de conservación estos elementos de protección, siendo obligatorio e ineludible su utilización por parte del personal, el cual deberá poner en conocimiento de sus superiores, en la forma más rápida posible, cualquier anomalía, avería o defecto que observe.

Las empresas señalarán en su Reglamento de régimen interior las prendas de trabajo que necesariamente deberán utilizar los operarios en las distintas tareas.

Art. 98. Las instalaciones eléctricas de cualquier clase o naturaleza deben realizarse por personal cualificado, con materiales adecuados y conforme a los Reglamentos electrotécnicos en vigor. Las ampliaciones, modificaciones o reparaciones deben ejecutarse en las mismas condiciones antes enunciadas.

En los métodos de trabajo se determinará el número de personal ejecutor del mismo.

En las instalaciones eléctricas en tensión, donde vayan a efectuarse trabajos que requieran su puesta fuera de servicio, deberá comprobarse que aquellas han sido convenientemente desconectadas y aisladas del resto de la red eléctrica.

Las operaciones que deben llevarse a cabo para tal fin en alta tensión son:

a) El Jefe de trabajo obtendrá el permiso necesario para realizarlo.

b) Cortar las entradas y salidas de la corriente mediante interruptores y seccionadores, dejando aislada la zona de trabajo, bloqueando, cuando ello sea posible, el accionamiento de los aparatos de corte en cada aparato maniobrado.

c) Delimitar la zona de trabajo y señalar los aparatos de corte.

d) Comprobar la ausencia de tensión con los aparatos destinados al efecto en las instalaciones que se encuentren dentro de la zona de trabajo.

e) Poner a tierra y en cortocircuito todas las posibles fuentes de tensión.

En baja tensión se cumplimentarán los apartados b), c) y d) enunciados para la alta tensión.

Art. 99. La protección del personal contra los riesgos de contacto directo, es decir, con instalaciones eléctricas normalmente en tensión, deberá realizarse manteniendo las distancias de seguridad según la tensión de que se trate, o interponiendo protecciones aislantes adecuadas entre las instalaciones y los operarios.

La protección del personal contra los contactos indirectos, es decir, con partes que puedan quedar accidentalmente en tensión, se efectuará colocando en las instalaciones dispositivos adecuados de corte automático o puesta a tierra efectivas, así como cualquier otro que pueda evitar tales riesgos.

Art. 100. Las Empresas deberán fomentar el espíritu de seguridad entre su personal mediante cursillos de seguridad en todos los niveles y cualquier otro procedimiento que se considere oportuno.

Antes de la admisión de nuevo personal, se le deberá someter a unas pruebas en las que se determine si sus aptitudes y conocimientos al puesto de trabajo a ocupar son idóneos, dándose atención preferente a la formación en seguridad.

Asimismo para las pruebas de ascenso en el interior de la Empresa, se considerarán necesarios los conocimientos de las «Prescripciones de Seguridad y Primeros Auxilios».

Las pruebas referentes a la formación en seguridad y socorrismo se realizarán por parte del Médico de Empresa y Técnico de Seguridad. En las Empresas donde no les hubiere, la Dirección de las mismas dará cumplimiento a lo anterior realizando pruebas por personas que ella designe.

Art. 101. Todo el personal deberá conocer las técnicas de primeros auxilios y especialmente las de reanimación. Para facilitar a los trabajadores los conocimientos adecuados a estos fines, deberán organizarse lecciones teórico-prácticas a cargo de personal competente.

CAPITULO XV

Vivienda

Art. 102. VIVIENDAS.—Las Empresas o Entidades a que afecta esta Ordenanza dedicarán una especial atención al problema de la vivienda, de tan vital interés para los trabajadores, y cumplirán todo lo dispuesto sobre esta materia.

CAPITULO XVI

Régimen de pequeñas explotaciones

Art. 103. Cuando la escasa importancia o volumen de las instalaciones o servicios existentes en alguna localidad no permitan dar ocupación en jornada completa a un solo trabajador de los que determina esta Ordenanza en alguna de las funciones especificadas que definen las presentes normas, las Empresas o Entidades podrán aplicar el régimen especial de pequeñas explotaciones que se consigna en este capítulo, previa justificación de su necesidad ante la Delegación de Trabajo Provincial de Agua, Gas y Electricidad.

Las resoluciones de la Delegación de Trabajo serán recurribles ante la Dirección General del Ramo, que resolverá en definitiva.

Art. 104. Al productor de servicio en estas demarcaciones podrán encomendarse trabajos de índole diversa, siempre que el conjunto de horas realmente necesarias para la ejecución no rebase la jornada legal y se hallen comprendidos entre los que a continuación se enumeran:

- Instalación de contadores.
- Lectura de contadores.
- Cobranza de recibos.
- Reparación de pequeñas averías.
- Encendido y apagado del alumbrado público.
- Recambio de fusibles de alta y baja tensión en los ramales de línea, casetas y redes de baja.
- Enganches y desenganches de abonados.
- Vigilancia de ramales cortos en las líneas de alta.

b) Admitir para su tramitación las peticiones de alta y baja en el suministro de fluido eléctrico, así como tramitar las reclamaciones que se formulen por los abonados en relación con las Empresas o Entidades o sus instalaciones.

Art. 105. Como máximo rendimiento de estos trabajadores se establece la cantidad de cincuenta abonos en servicio o fracción por cada media hora de las diarias que componen la jornada de trabajo. Este índice servirá para valorar la remuneración mínima a percibir por el interesado, que será proporcional a la cantidad de horas de jornada que se calcule, pudiendo aquella ser superior (nunca inferior) al resultado de aplicar la fórmula anteriormente consignada.

Como tipo de salario mínimo se tomara el correspondiente al Ayudante, subgrupo de Profesionales de Oficio.

Este tipo de salario mínimo se elevará al de Oficial nivel E, si al trabajador se le confiara trabajos no consignados en el artículo anterior y estuvieren comprendidos entre los que se definen en esta Ordenanza como correspondientes a los profesionales de oficio.

Art. 106. Los trabajadores que cumplan cuatro o más horas diarias de jornada se considerarán de plantilla en la Empresa o Entidad pero no integrarán ninguno de los escalafones, no causando efecto, por lo tanto, en el cómputo a que deben aplicarse las proporciones establecidas en el capítulo VII. Disfrutarán de la percepción del artículo 18 y de las gratificaciones que se establecen en esta Ordenanza en proporción al salario que perciben.

Quedan obligados a prolongar su jornada de trabajo, tanto circunstancial como temporalmente, cuando para ello sean requeridos por las Empresas o Entidades, cobrando el exceso de tiempo trabajado sin recargo alguno hasta el límite de cuarenta y cinco horas semanales.

Art. 107. Cuando estos trabajadores realicen jornada inferior a las cuatro horas diarias se les considerará como personal gratificado, calculándose el salario, la percepción que establece el artículo 18 y las gratificaciones del artículo 17, de acuerdo con lo prevenido en este capítulo.

Con todo obrero «gratificado» será preciso establecer por escrito el correspondiente contrato de trabajo, en el que se hará constar concisa y detalladamente, las diversas funciones que se les encomiendan y el tiempo medio necesario para realizarlas, fijando el trabajo semanal en horas y la remuneración que debe percibir.

Art. 108. A los efectos de accidente de trabajo, todo el personal a que afecte el contenido del presente capítulo, deberá quedar asegurado en tal forma que, caso de producirse aquél, el socorro, compensación o renta a percibir corresponda al salario de jornada completa.

CAPITULO XVII

Art. 109. RÉGIMEN DE PEQUEÑAS EMPRESAS.—Dadas las características que concurren en las Empresas productoras o distribuidoras de fluido eléctrico, y que están clasificadas como pequeñas Empresas, de acuerdo con lo dispuesto en el número 2 del artículo 17 de la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Industrias de Producción, Transformación, Transporte o Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica, de 9 de febrero de 1960, la aplicación de la presente Ordenanza a las mismas se ajustará a las siguientes normas:

1.ª **Técnicos.**—Las Empresas o Entidades podrán contratar libremente para el desempeño de estas funciones a personas idóneas que reúnan los conocimientos y garantías exigidos por la legislación vigente, pudiendo asumir aquellas la Dirección o Gerencia si la persona que ostente el cargo reúne las citadas condiciones.

El personal técnico podrá asumir las funciones correspondientes a la primera categoría del subgrupo «Profesionales de oficio». No obstante, se respetarán en sus puestos, categoría y función a los trabajadores que actualmente tengan reconocida la calificación de Capataz o asimilado.

2.ª **Administrativos.**—La Dirección o Gerencia de las Empresas o Entidades podrá asumir personalmente todas o parte de las funciones correspondientes a las tres primeras categorías de este personal.

Los servicios de técnico-contable o confección de recibos podrán ser contratados libremente. En todo caso serán conservados en su categoría y puesto los empleados que actualmente vengán desempeñando las funciones a que se refieren los dos párrafos anteriores.

El criterio para la aplicación de las proporciones que se establecen en el artículo 27, no existiendo más que uno o dos empleados será el siguiente: Cuando haya uno solo deberá considerarse como Oficial nivel B, y existiendo dos, uno como Oficial nivel B y el otro como Auxiliar, sin perjuicio del pase automático de categoría regulado en el artículo 38.

3.º *Auxiliares de oficina.*—Podrán refundirse en uno o varios trabajadores todas o parte de las funciones definidas para este personal e incluso acumularlas al personal operario o administrativo.

4.º *Operarios.*—Podrán encomendarse a los Oficiales varias de las actividades definidas en el subgrupo 1.º y al Peón especialista todas las señaladas para él en esta Ordenanza.

El criterio para la aplicación de las proporciones que se establecen en el artículo 28 no existiendo más que uno o dos trabajadores será el siguiente:

Cuando haya uno solo deberá considerarse como Oficial nivel B, y existiendo dos, uno como Oficial nivel B y el otro como Ayudante, sin perjuicio del pase automático de categoría regulado en el artículo 40.

En ascensos se interpretará en el sentido de que cuantas vacantes se produzcan y deban ser cubiertas, lo serán por libre designación de la Empresa, pudiendo, de no existir personal idóneo en su plantilla, proveerse con trabajadores de nueva entrada.

No afectará a estas pequeñas Empresas lo dispuesto en el capítulo XI en lo que se refiere a vacaciones, permisos, licencias, excedencias y servicio militar, rigiéndose en estas materias por las disposiciones laborales de carácter general o por las normas que actualmente vengán aplicando si éstas representan una mejora para los trabajadores.

CAPITULO XVIII

Instalaciones automáticas y semiautomáticas

Art. 110. El personal que preste sus servicios en instalaciones automáticas o semiautomáticas, cualquiera que sea su calificación profesional y conocimientos técnicos, se regirá por el régimen y condiciones de trabajo que se regulen en el Reglamento de Régimen Interior de cada Empresa.

Independientemente y previo acuerdo con la representación social de cada Empresa, se podrán estipular condiciones especiales, según su particular organización, y determinar en relación con las actividades desempeñadas, su calificación y categoría profesional.

CAPITULO XIX

Otros beneficios

Art. 111. *QUEBRANTO DE MONEDA.*—Las Empresas o Entidades consignarán en sus Reglamentos de Régimen Interior las cantidades que deban percibir en concepto de quebranto de moneda los Cajeros y Cobradores, con un mínimo de mil ochocientas pesetas anuales.

ANTICIPOS

Art. 112. El personal de plantilla con más de dos años de antigüedad y que se encuentre ante una necesidad debidamente justificada podrá solicitar de la Empresa o Entidad un anticipo, cuya cuantía no podrá exceder de seis mensualidades.

Los anticipos no devengarán interés alguno y su reintegro deberá hacerse deduciendo de cada mensualidad que el trabajador perciba una treintaisésava parte del anticipo. El personal podrá liquidar en todo momento los anticipos en menos tiempo del indicado.

Nadie podrá solicitar nuevo anticipo mientras no haya liquidado el anterior.

• CAPITULO XX

Disposiciones adicionales

[RESPECTO A LAS CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS]

Aquellas Empresas o Entidades que tengan concedidas para su personal legalmente por pacto o por costumbre condiciones más beneficiosas que las que se consignan en esta Ordenanza tendrán la obligación de respetarlas en su totalidad para todo el personal que las venga disfrutando actualmente.

CAPITULO XXI

Disposiciones transitorias

Primera.—El personal de plantilla de las Empresas o Entidades que a la publicación de esta Ordenanza tenga unos determinados cargos y esté por ello adscrito a un grupo profesional concreto, consolidará esta situación y tendrá todos los derechos y obligaciones que a tal situación le corresponda.

Segunda.—A los efectos de integración en los nuevos niveles A y B de Oficiales Administrativos y Oficiales de Profesionales de Oficio, queda establecido que, independientemente de las consecuencias a que dé lugar la aplicación de los porcentajes correspondientes que se determinan en esta Ordenanza, todos los actuales Oficiales primeros deberán integrarse necesariamente en el nivel A, y todos los Oficiales segundos en el nivel B.

Asimismo queda establecido que los actuales Auxiliares Administrativos quedarán integrados en la nueva categoría de Auxiliares Administrativos, y los actuales Ayudantes u Oficiales terceros obreros quedarán integrados en la nueva categoría de Ayudantes del subgrupo primero de Profesionales de Oficio.

Tercera.—La aplicación del Régimen de Antigüedad (trienios) establecido en el artículo 18 de esta Ordenanza se llevará a efecto de la forma siguiente:

La consolidación del importe de la antigüedad según el sistema anterior se efectuará en la fecha de entrada en vigor de esta Ordenanza, con las cantidades devengadas y que venga percibiendo hasta dicho momento, con el incremento mínimo del 25 por 100.

Transcurrido un año desde la entrada en vigor de esta Ordenanza se efectuará el pago del primer trienio a todos los trabajadores de las Empresas, comenzando en este momento a contar el tiempo para la percepción de los siguientes trienios.

Estas normas serán de aplicación al personal que pertenezca a la plantilla de las Empresas el día 31 de diciembre de 1969.

Cuarta.—No obstante lo dispuesto en el artículo 18, cuando el dividendo bruto expresado en tanto por ciento disminuya en relación con lo repartido el año anterior y siempre que sea como consecuencia de ampliación de capital con entrega de acciones liberadas por aplicación de la Ley de Regularización de Balances (texto refundido de 2 de julio de 1964), se garantizará al personal de plantilla que haya ingresado con anterioridad al 1 de enero de 1971 la percepción de la participación en beneficios en la misma cuantía en que la hizo efectiva en el ejercicio anterior, salvo que la disminución del dividendo bruto se deba a razones distintas de las derivadas de la revalorización de activos.

Disposición derogatoria

La presente Ordenanza de trabajo sustituye y deroga a la Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte o Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica, de 8 de febrero de 1960, y disposiciones complementarias que la desarrollan, interpretan o aclaran.