

Heven a cabo la JEN y el CENE dentro del marco de este Acuerdo, facilitando en todo lo posible la colaboración que en dichos proyectos puedan proporcionar otras instituciones y organismos públicos o privados de los respectivos países.

ARTÍCULO XI

Los representantes de la JEN y del CENE deberán reunirse a requerimiento de cualquiera de dichos organismos para examinar la evolución de los proyectos y, en su caso, formular las recomendaciones que las Partes Contratantes pudieran atender para el mejor desarrollo de este Acuerdo.

ARTÍCULO XII

1. El presente Acuerdo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma, tendrá una validez de cinco años y se prorrogará indefinidamente, en forma tácita, por anualidades, salvo que una de las Partes Contratantes lo denuncie por escrito con tres meses, por lo menos, de anticipación a la fecha en que deba expirar el período anual correspondiente.

2. Aun cuando el presente Acuerdo haya expirado en su vigencia, los proyectos ya iniciados, dentro de su marco legal, continuarán en ejecución hasta su conclusión, salvo decisión explícita en contrario de las Partes Contratantes.

Para suscribir el presente Acuerdo ambos Gobiernos han designado a sus Plenipotenciarios, a saber:

El Gobierno de Chile, al excelentísimo señor Ministro de Relaciones Exteriores, don Clodomiro Almeyda Medina.

El Gobierno de España, al excelentísimo señor Embajador don Enrique Pérez-Hernández y Moreno, Embajador Extraordinario y Plenipotenciario de España en Chile.

Hecho en Santiago de Chile a los diecinueve días del mes de enero del año 1972, en dos originales en español, siendo ambos textos igualmente válidos y auténticos.—Por el Gobierno de Chile, Clodomiro Almeyda Medina.—Por el Gobierno de España, Enrique Pérez-Hernández y Moreno.

Lo que se hace público para conocimiento general.
El Secretario general Técnico José Aragonés Villá

RATIFICACION de Portugal el Convenio único de 30 de marzo de 1961 sobre estupefacientes.

En relación con el Convenio único de 30 de marzo de 1961 sobre estupefacientes, abierto a la firma en Nueva York, del cual España es parte, el Secretario general de las Naciones Unidas, en su calidad de depositario del mismo, comunica que con fecha 30 de diciembre de 1971 el Gobierno portugués depositó su Instrumento de Ratificación al citado Convenio. De acuerdo con el párrafo segundo del artículo 41 del Convenio entrará en vigor con respecto a Portugal el 20 de enero de 1972.

Lo que se hace público para conocimiento general en relación con el citado Convenio, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 22 de abril de 1966.

Madrid, 5 de febrero de 1972.—El Secretario general Técnico, José Aragonés Villá.

MINISTERIO DE HACIENDA

CORRECCION de errores de la Resolución de la Dirección General de Impuestos por la que se dictan normas y aprueban los modelos de Libros registro de ingresos de los profesionales sujetos al régimen de estimación directa en el impuesto sobre los Rendimientos del Trabajo Personal.

Padecido error en la inserción de la citada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 20, de 1 de febrero de 1972, se rectifica a continuación:

En la página 1962, número 2 de las Instrucciones del Libro registro de ingresos profesionales, Modelo General, el párrafo segundo, donde dice: «El Libro se cerrará por años naturales», debe decir: «El Libro se cerrará y totalizará por años naturales».

MINISTERIO DE TRABAJO

ORDEN de 27 de enero de 1972 por la que se aprueba la Ordenanza de Trabajo para las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua.

Huestosmos señores:

Vista la Ordenanza de Trabajo para las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua, propuesta por la Dirección General de Trabajo, y en uso de las facultades atribuidas a este Ministerio por la Ley de 16 de octubre de 1942, he acordado:

Primero.—Aprobar la expresada Ordenanza de Trabajo para las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua, con efectos del día 1 del mes siguiente al de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

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.

Madrid, 27 de enero de 1972.

DE LA FUENTE

Hmos. Sres. Subsecretario y Director general de Trabajo.

ORDENANZA DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE CAPTACION, ELEVACION, CONDUCCION, TRATAMIENTO, DEPURACION Y DISTRIBUCION DE AGUA

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Funcional*.—Esta Ordenanza regula las relaciones de trabajo de todas las Empresas, Servicios y Entidades dedicadas a actividades de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas públicas o privadas, tanto para usos domésticos como industriales, agrícolas o mixtos, bien sean de carácter privado, de economía mixta, parastatales o dependientes del Estado, Provincia o Municipio.

Obliga, por tanto, en sus relaciones laborales a las Comunidades de Regantes, cualquiera que sea la denominación por la que se les conozca, tales como Juntas, Asociaciones, Sociedades o Heredamientos, y cualquiera otra Entidad con personalidad jurídica propia cuya finalidad es la utilización de aguas para riegos o drenajes de campos agrícolas, sea cual fuere el procedimiento que empleen para ello; igualmente regirá para los propietarios de pozos, yacimientos, embalses o corrientes de agua cuyo caudal dediquen totalmente o en parte al servicio de otros usuarios.

Art. 2.º *Personal*.—Se regirán por estas disposiciones todos los trabajadores que sujetos a relación laboral presten sus actividades bien con su esfuerzo físico, intelectual, de dirección o de simple vigilancia o atención en las mencionadas Empresas, Servicios y Entidades, con las excepciones siguientes:

a) El personal que señala el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo.

b) El personal que tenga la condición de funcionario público en activo.

c) Los que sólo se dedican a las labores de limpieza, monda y desbroce de acequias, brazales e hijuelas.

d) Los regadores que efectúen exclusivamente faenas de riego dentro de cada finca, utilizando el agua recibida, reteniendo o desviando el agua para el riego de esa finca dentro de canales o acequias que no sean de la red principal, y percibiendo el salario del agricultor, representante, mediero, etc.

El personal de las Empresas o Entidades que realicen o desempeñen con carácter de temporalidad trabajos de dirección no serán excluidos en modo alguno de la aplicación de estas disposiciones.

Art. 3.º *Territorial*.—La presente Ordenanza es de aplicación obligatoria en todo el territorio nacional.

Art. 4.º *Temporal*.—Las presentes normas, que empezarán a regir a partir del día señalado en su Orden aprobatoria, no tendrán plazo prefijado de validez.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 5.º *Norma general*.—La organización técnica y práctica del trabajo con sujeción a las normas y orientaciones de esta Ordenanza y a las disposiciones legales es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

La Empresa adoptará el sistema de organización de trabajo que facilite la formación profesional y técnica de los trabajadores, debiendo procurar éstos en la medida de sus posibilidades completar y perfeccionar dichos conocimientos, para lo cual la Entidad patronal les facilitará los medios necesarios, tanto por la práctica diaria como por el establecimiento de unos sistemas de racionalización del trabajo que les permita alcanzar una mayor eficacia y rendimiento, con lo que, además de llevar a la Empresa a una mayor prosperidad, obtenga unas retribuciones más justas y equitativas, sin que en ningún caso pueda producir merma alguna en la situación económica de los trabajadores y de los derechos adquiridos.

Art. 6.º *Unidad de Empresa*.—Se entenderá ésta cuando existan coaliciones o acumulación de Empresas sujetas a esta Ordenanza que hayan adoptado o en lo sucesivo establezcan un sistema de explotación de su industria en virtud del cual sus características, a efectos laborales, presupongan «unidad de trabajo». También cuando funcionen los servicios como mancomunidad.

Esta «unidad de trabajo» quedará definida cuando, además de existir de hecho dirección común a todas ellas, concurra una cualquiera de las circunstancias expresadas a continuación:

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

b) Que los servicios técnicos, administrativos o comerciales de todas ellas sean llevados, regidos o estén intervenidos por un Organismo, mando u oficina central.

c) Que la aplicación de pactos, contratos o bases de carácter laboral anterior a esta Ordenanza haya dado lugar a implícito reconocimiento de esta unidad de trabajo, al establecerse, por su virtud, plantilla común para el personal integrado en cada una de las Empresas componentes del grupo.

El cumplimiento de lo determinado en este artículo deja, sin embargo, a las Empresas en libertad para organizar a su personal, bien por plantillas independientes o formando una plantilla global en la que se integre conjuntamente a la totalidad de los trabajadores, sin perjuicio de que, cualquiera que fuese la modalidad, las relaciones laborales de las Empresas con sus asalariados se rijan por la característica asignada a la coalición o conjunto.

No obstante, las Empresas que tradicionalmente se hayan regido por un escalafón común para todo el personal seguirán manteniendo este régimen.

CAPITULO III

Prestación del trabajo

Art. 7.º *Disciplina en el trabajo*.—El trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.

Art. 8.º *Reclamación de los trabajadores*.—El trabajador podrá poner en conocimiento de la Empresa en forma correcta y respetuosa cuantas dudas, quejas, perjuicios o demandas se relacionan con la prestación de su trabajo, por conducto de sus jefes inmediatos, dando cuenta a sus representantes sindicales.

La Empresa contestará en el plazo más breve posible las cuestiones así planteadas, tratando de resolverlas. En casos de urgencia manifiesta se podrá consultar con el representante sindical en el propio lugar de trabajo.

Sin perjuicio de lo expuesto, el trabajador afectado pueda acudir a plantear su reclamación ante el propio Sindicato o ante el competente Organismo administrativo o jurisdiccional de trabajo.

Art. 9.º *Prestación del trabajo*.—El trabajador prestará la clase y extensión de trabajo que marcan las Leyes, la presente

Ordenanza, Convenio Colectivo Sindical, Normas de Obligado Cumplimiento, Reglamento de Régimen Interior, Contrato individual y, en su defecto, los usos y costumbres de carácter profesional o local.

Art. 10. *Cambio de puestos de trabajo*.—Dentro de la organización del Trabajo, la Empresa efectuará cambios de puestos de trabajo cuando necesario sea para la buena marcha de la organización, sin que este cambio implique merma de los derechos de los trabajadores, ni de su dignidad humana, siguiendo lo establecido en esta Ordenanza, en cuanto a las retribuciones del personal en el caso de trabajos de superior o inferior categoría.

Art. 11. *Uso de máquinas y elementos de trabajo*.—Si el trabajador observa entorpecimientos para ejercer su trabajo, falta o defecto en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente al empresario o a sus encargados o representantes.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa.

Queda prohibido utilizar herramientas o útiles que no estén asignados al trabajador fuera y dentro del trabajo sin expresa autorización de la Empresa, que asimismo será necesaria para que el trabajador utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

Art. 12. *Colaboración con la Empresa*.—El deber primordial del trabajador es la diligencia en el trabajo, colaborando en la buena marcha de la producción y de la prosperidad de la Empresa a que pertenece. La medida de esta diligencia estará determinada por la especialidad habitual y por las facultades y peculiaridades del trabajador que debe conocer el empresario. Por su parte, la Empresa está obligada a poner al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones precisas de comodidad, salubridad e higiene.

Art. 13. *Discreción profesional*.—El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la Empresa, lo mismo durante el contrato que después de su extinción.

CAPITULO IV

Clasificación y definición

Art. 14. *Clasificación según la permanencia*.—El personal estará clasificado según su permanencia en eventual, interino y fijo o de plantilla.

Art. 15. *Definiciones*.—A efectos de la clasificación según la permanencia, las definiciones serán las siguientes:

Personal eventual.—Es el contratado en ocasiones circunstanciales para realizar trabajos extraordinarios de duración limitada. Se considerarán trabajos de esta condición los siguientes:

a) Los que se refieren a construcción de obras nuevas, montaje de ampliaciones, grandes reformas y extraordinarias reparaciones que no sean las normales de la explotación y que no se puedan atender con el personal de plantilla. El personal contratado para la construcción de obras nuevas se regirá por sus propias y específicas normas laborales.

b) Los trabajos de carácter temporal que además de las normales se presenten por acumulación en las oficinas y explotaciones con cualquier motivo.

c) Los trabajos de puesta en marcha de nuevos elementos de producción hasta su entrada en servicio y los de temporada cuyo régimen normal no exceda de tres meses cada año.

No tendrán carácter de eventuales aquellos trabajos llamados extraordinarios que para su atención requieran renovación o celebración de contratos que, en su conjunto, representen una continuidad de trabajo superior a dos años, en un período de cinco años.

Si con infracción de lo dispuesto se encomendase a trabajadores contratados como eventuales trabajos distintos de los señalados anteriormente consolidarán los mismos como fijos sus puestos de trabajo en la Empresa o Entidad al transcurrir el período de prueba, sin cubrir vacante ni computarse a efectos de los porcentajes fijados en esta Ordenanza Laboral.

Personal interino.—Es el contratado específicamente para sustituir a determinado trabajador fijo durante su excedencia, permiso, vacaciones, enfermedad, accidente, incapacidad temporal, servicio militar y otra causa análoga que determine reserva del puesto de trabajo.

En estos casos deberá formalizarse el oportuno contrato de trabajo haciéndose constar las causas de la sustitución y el nombre de aquel a quien se sustituye, así como las clases de trabajo.

Si transcurridos treinta días de haberse reincorporado al trabajo el productor ausente continuase prestando sus servicios el suplente interino, pasará automáticamente a formar parte del personal fijo, ocupando el último lugar en el escalafón entre los de su grupo, con el salario correspondiente a su nueva situación y categoría.

Si el trabajador fijo o ausente no se reincorporase en el plazo fijado en el párrafo anterior, la Dirección rescindiré el contrato del trabajador interino que le supla.

Tanto el personal eventual como el interino tendrá derecho a todas las percepciones salariales y complementos que a su categoría profesional corresponda y a la participación en beneficios, gozarán de derecho de preferencia en los concursos que se celebren para cubrir en propiedad las plazas que se declaren vacantes o sean de nueva creación.

Personal fijo.—Todo el personal que no haya sido contratado específicamente como interino o eventual por medio de un contrato de trabajo escrito será considerado de plantilla a todos los efectos.

Art. 16. Clasificación según la función.—El personal a que afecta la presente Ordenanza se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en los siguientes grupos:

- Grupo 1.º Personal titulado y técnico.
- Grupo 2.º Personal administrativo.
- Grupo 3.º Personal obrero.
- Grupo 4.º Personal subalterno.

Art. 17. Categorías.—Los grupos señalados en el artículo anterior se subdividen en las categorías siguientes:

GRUPO PRIMERO

Personal titulado y técnico

Primera categoría:

Titulados de Grado Superior con Jefeatura
Titulados de Grado Superior.
Titulados de Grado Medio con Jefeatura de Servicio

Segunda categoría:

Titulados de Grado Medio.
Jefe de Servicio.

Tercera categoría:

Topógrafos de primera.
Delineantes Proyectistas.
Encargados de Sección.

Cuarta categoría:

Topógrafos de segunda.
Delineantes.
Analistas.
Inspectores o Celadores de Obra.

Quinta categoría:

Auxiliares técnicos.
Calcadores.

GRUPO SEGUNDO

Personal administrativo

El personal administrativo se dividirá en los subgrupos siguientes:

- Primer subgrupo: Administrativos.
- Segundo subgrupo: Auxiliares de oficina
- Subgrupo primero: Administrativos.

Primera categoría:

Jefes de Grupo.

Segunda categoría:

Jefes de Sección o Negociado.

Tercera categoría:

Jefes de Delegación.
Subjefes de Sección o Negociado.
Analistas de aplicación.

Cuarta categoría:

Oficiales primeros.
Programadores.

Quinta categoría:

Oficiales segundos.
Operadores de ordenador.

Sexta categoría:

Auxiliares administrativos.
Perforistas.
Subgrupo segundo: Auxiliares de oficina.

Primera categoría:

Encargado de Cobradores. Auxiliares de Caja
Encargado de Lectores.
Inspectores de Suministros.
Encargado de Almacén.

Segunda categoría:

Cobradores Auxiliares de Caja.
Listeros.
Lectores.
Almaceneros.

Tercera categoría:

Telefonistas.

GRUPO TERCERO

Personal obrero

Primera categoría:

Capataces de oficio.
Encargados de taller, grupo o estación.
Fieles de Agua o Acequeros Mayores.
Montadores mecánicos y electricistas.

Segunda categoría:

Subcapataces.
Inspectores de instalaciones.
Sobraacequeros o Teniente acequeros.

Tercera categoría:

Maquinistas de riego de primera.
Oficiales primeros.

Cuarta categoría:

Maquinistas de riego de segunda.
Celadores-reojeros.
Celadores-Constructores de máquinas.
Acequeros o Guardas o Celadores de acequias.
Oficiales segundos.

Quinta categoría:

Oficial tercero a Ayudante.

Sexta categoría:

Peones especialistas.

Séptima categoría:

Peones.

Octava categoría:

Aprendices.

GRUPO CUARTO

Personal subalterno

Primera categoría:

Conserjes.

Segunda categoría:

Porteros.
Ordenanzas.
Guardas, Vigilantes y Serenos.

Tercera categoría:

Personal de limpieza.

Cuarta categoría:

Botones.

Art 18. *Definiciones del personal.*—Las definiciones profesionales serán las siguientes:

GRUPO PRIMERO

Personal titulado y técnico

Art. 19. Será clasificado dentro de este grupo el personal que presta sus servicios en las Empresas o Entidades y a quien para el desarrollo de su función se le exigen determinados conocimientos de carácter técnico.

Primera categoría:

a) **Titulados de Grado Superior con Jefatura.**—Son los contratados para las misiones correspondientes a su título superior, que tienen a sus órdenes otros titulados de igual grado.

b) **Titulados de Grado Superior o titulados de Grado Medio con Jefatura de Servicio.**—Son los contratados para las misiones correspondientes a su título superior o, disponiendo de título de Grado Medio, tienen a sus órdenes otros técnicos de igual grado.

Segunda categoría:

Titulado de Grado Medio.—Son los contratados para las misiones correspondientes a su título con capacidad técnica y los conocimientos precisos para dirigir alguna de las ramas de la Empresa, o bien para colaborar directamente con un titulado superior en sus tareas, incluso sustituyéndolo.

Jefes de Servicio.—Son los que poseyendo la capacidad y conocimientos adecuados, tienen delegada bajo su mando y responsabilidad la dirección o inspección (o ambas funciones) de alguna de las ramas de la explotación.

Tercera categoría:

Topógrafos de primera.—Son los que están capacitados para efectuar toda clase de trabajos de replanteo y levantamiento topográficos, desarrollando en gabinete los trabajos efectuados en el campo con taquímetro o nivel, con conocimiento de construcción, pudiendo tener a sus órdenes Topógrafos de segunda.

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

Encargados de Sección.—Son los que, teniendo bajo sus órdenes inmediatas al personal de inferior categoría, 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 aquéllas, vigilancia de gastos de herramientas y material, energía, puestos de obras, según los planos y proyectos que les hayan facilitado, los cuales deberán saber interpretar y ejecutar.

Cuarta categoría:

Topógrafos de segunda.—Son los que con conocimientos prácticos en el manejo de los instrumentos topográficos más usuales están capacitados para el levantamiento topográfico de un determinado trozo de terreno, haciendo las operaciones necesarias para representarlo después en el dibujo a la escala interesada.

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

Analistas.—Son los Auxiliares del personal titulado correspondiente que, sin propia iniciativa, ejecutan toma de muestras, preparan reactivos, soluciones valoradas y caldos de cultivo con arreglo a las instrucciones recibidas, esterilizan materiales, y además de ejercer misiones burocráticas elementales propias del laboratorio cuidan de la conservación y limpieza del material y realizan los análisis de tipo corriente que les encomienden sus superiores.

Inspectores o Celadores de obra.—Son aquellos que, con conocimientos suficientes, efectúan la inspección de las obras, la buena marcha, calidad y dosificación de los materiales, auxiliando además al personal que lleve la obra en las mediciones y replanteo, y llevando estadística de la obra y materiales empleados directamente lo suficientemente ordenada para que sirva de comprobación de los datos tomados para la liquidación.

El personal de esta cuarta categoría, a los ocho años de su ingreso en la misma, percibirá la remuneración inicial correspondiente a la tercera categoría técnica si hasta entonces no ha sido posible su ascenso.

Quinta categoría:

Auxiliares Técnicos.—Son los que sin iniciativa propia colaboran en la realización de los trabajos de carácter elemental técnico, que le encomienden los técnicos de categoría superior a cuyas órdenes directas trabajan, incluso en el manejo de máquinas de calcular.

Calculadores.—Son los que, poseyendo conocimientos técnicos y matemáticos elementales, dibujan planos de conjunto y detalle, copiando directamente o por medio de papeles transparentes calcos y litografías ya preparados, así como realizan a escala determinados croquis sencillos y claros de fácil interpretación, ejecutando con perfección la rotulación.

El personal de esta quinta categoría a los ocho años de su ingreso en la misma percibirá la remuneración inicial correspondiente a la cuarta categoría técnica si hasta entonces no ha sido posible su ascenso. A los seis años de asimilación de retribuciones sin haber obtenido el ascenso, consolidarán aquélla cuarta categoría.

GRUPO SEGUNDO

Personal Administrativo

Art. 20.

Subgrupo primero: Administrativos.

Tienen tal carácter los que ejercen en las Empresas o Entidades trabajos administrativos.

Primera categoría:

Jefes de Grupo.—Son los que, dependiendo directamente de la Gerencia o Dirección, ejercen sus funciones en el lugar donde la Empresa tiene instalada su sede central, asumiendo la orientación y responsabilidad de varias Secciones o Negociados.

Segunda categoría:

Jefes de Sección o Negociado.—Son los que, a las órdenes de la Dirección o Jefe de Grupo, dirigen los cometidos asignados a su Negociado o Sección, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

Tercera categoría:

Jefes de Delegación.—Son los que, dependiendo directamente de la Dirección o de cualquiera de los Departamentos centrales, tienen a su cargo la organización, distribución y ejecución de los trabajos de toda índole que ordinariamente se plantean en el sector a ellos encomendado.

Tendrán a sus órdenes a todo el personal adscrito a la Delegación.

Subjefes de Sección o Negociado.—Son los que actúan como inmediatos colaboradores del Jefe de Grupo, Sección o Negociado, sustituyendo plenamente a este último en los casos de ausencia o enfermedad, pudiendo encargarse al propio tiempo de una especialidad determinada, de cuya organización y disciplina serán responsables.

Analistas de aplicación.—Son los que poseen capacidad de síntesis y conocen las posibilidades y limitaciones del equipo de proceso de datos, utilizan la técnica de programación en toda su extensión, diseñando los documentos de entrada y salida de la aplicación y proyectan mejoras en los procedimientos y técnicas a emplear.

Cuarta categoría:

Oficiales de primera.—Son los que a las órdenes inmediatas de un Jefe o Subjefe de Negociado, y con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realizan tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. A modo de orientación realizan trabajos de redacción de propuestas, despacho de correspondencia, contabilidad, liquidación de salarios y Seguridad Social y demás trabajos propios de oficina. Todos los Oficiales primeros percibirán a los ocho años de su ingreso en la categoría la remuneración inicial correspondiente a la categoría inmediata superior si hasta entonces no ha sido posible su ascenso.

Programadores.—Son los que desarrollan programas para el proceso de datos a partir de procedimientos previamente definidos por los analistas hasta su total puesta en explotación.

Quinta categoría:

Oficiales de segunda.—Son los empleados que, con perfecto conocimiento del trabajo de categoría inferior y a las órdenes de un Jefe u Oficial de primera, desarrollan trabajos de mediana responsabilidad o que requieren menor iniciativa, correspondiente al Negociado a que pertenezcan, tales como confección de nóminas, control y liquidación de efectos al cobro, operaciones fáciles de contabilidad, transcripción en los libros, organización de archivos o ficheros y demás trabajos auxiliares.

Todos los Oficiales segundos percibirán a los ocho años de su ingreso en la categoría la remuneración inicial correspondiente a Oficiales primeros si hasta entonces no ha sido posible su ascenso.

A los seis años de asimilación de retribuciones sin haber obtenido el ascenso, consolidarán la categoría de Oficiales primeros.

Operadores de ordenador.—Operan y controlan la marcha del ordenador y sus elementos auxiliares. Deben saber detectar y resolver los problemas operativos determinando si son errores de operación o de máquina.

Sexta categoría:

Perforistas.—Manejan las máquinas perforadoras, bien sean numéricas o alfa-numéricas, perforando y verificando la información de documentos fuente. Siguen las bases específicas de perforación que han sido codificadas y prescritas con detalle y requieren poca o ninguna selección, codificación o interpretación de los datos.

Auxiliares.—Son los que ayudan a sus superiores en trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático, tales como mecanográficos en general, manejo de máquinas de calcular, cálculo numérico, manipulación de efectos y documentos, justificantes, costes y preparación de recibos y cargos, etc.

Todos los Auxiliares percibirán a los ocho años de su ingreso en la categoría la remuneración correspondiente a Oficiales segundos si hasta entonces no ha sido posible su ascenso. A los seis años de asimilación de retribuciones sin haber obtenido el ascenso consolidarán la categoría de Oficiales segundos.

Subgrupo segundo.—Auxiliares de Oficina.

Primera categoría:

Encargados de Cobradores, Auxiliares de Caja, Encargados de Lectores, Encargados de Almacén.—Son aquellos empleados que, sin perjuicio de su participación personal en el cometido de Lectores, Cobradores, Auxiliares de Caja o Almaceneros, tienen carácter jerárquico sobre el personal encuadrado en la categoría inferior, con las funciones, entre otras, de distribución, vigilancia, inspección del personal a sus órdenes, comprobación de lecturas realizadas.

Inspectores de suministros.—Son los que realizan inspecciones en las instalaciones de los abonados como consecuencia de suponer la Empresa que pueden existir anomalías en sus suministros por haberlas observado su propio personal, por denuncias de personas o Entidades ajenas a la misma, o cuando la Empresa lo estime oportuno, debiendo estar capacitados para apreciar si los referidos suministros se ajustan a los abonos y normas reglamentarias, debiendo informar a sus superiores sobre el resultado de su inspección.

Segunda categoría:

Cobradores-Auxiliares de Caja.—Son los encargados de cobrar en el domicilio de los abonados o en las ventanillas los recibos, realizando después la liquidación del cargo de acuerdo con las normas propias de la organización de cada Empresa o Entidad, preparación de los cobros por callejero de los recibos entregados, ordenación de los mismos, devolución de impagados y entrega de las cantidades cobradas, dar cuenta en la Empresa de las incidencias u observaciones que formulen los abonados. Cuando la organización del trabajo lo haga aconsejable, realizarán en la oficina trabajos de repaso, comprobación o similares del conjunto de operaciones que constituya su labor habitual, pudiendo efectuar entrega de correspondencia o notificaciones producidas por los Departamentos de cobranza.

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 afeita. Asimismo se consignará el promedio de abonados que cada Cobrador deba visitar diariamente y los premios de cobranza para estímulo de su función, tanto si dicha modalidad existiera en su Empresa como si se decidiera implantarla.

En los lugares en que por su distancia falta de urbaniza-

ción o por ser colonias sea más difícil el trabajo, la cantidad a realizar será rebajada en el porcentaje que igualmente se haya señalado en el Reglamento de Régimen Interior.

Lectores.—Son los que anotan el consumo señalado por los contadores de los abonados en los registros 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 y oportunas para proceder a la ulterior facturación de suministros, debiendo dar cuenta a sus superiores de las anomalías que observen con motivo de las lecturas de contadores.

Cuando no realicen su trabajo normal de lectura se les podrá encomendar en la oficina trabajos de repaso, comprobación y similares del conjunto de operaciones que constituyen su labor habitual, pudiendo efectuar entrega de correspondencia o notificaciones relacionadas con los suministros.

En los Reglamentos de Régimen Interior se consignará el promedio de servicios que cada Lector deba realizar diariamente y los premios correspondientes para estímulo de su función, tanto si dicha modalidad existiera en la Empresa como si se decidiera implantarla.

En los lugares en que por su distancia, falta de urbanización o por ser colonias sea más difícil el trabajo, la cantidad de lecturas a realizar será rebajada en el porcentaje que asimismo establezca el Reglamento de Régimen Interior.

Almaceneros.—Son los que con conocimiento de los materiales, tienen a su cargo la petición, recepción, clasificación, vigilancia y despacho de los mismos.

Listeros.—Son los encargados de pasar lista al personal, anotar sus faltas de asistencia, horas extraordinarias trabajadas, altas y bajas y liquidaciones sencillas y similares, teniendo la misma jornada que el personal obrero ocupado en el lugar donde realizan sus funciones.

Tercera categoría:

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.

GRUPO TERCERO

Personal obrero

Art. 21. 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 estas Ordenanzas trabajos correspondientes a las categorías profesionales que se indican a continuación:

Primera categoría:

Capataces de oficio y Encargados de Taller, Grupo o Estación.—Son aquellos obreros de superior categoría que, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, cuidan de su cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos del personal obrero, 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.

Fieles de aguas o Acequeros mayores.—Son los que cualquiera que fuere la denominación que por norma, uso o costumbre se les viera conociendo, poseyendo la capacidad y conocimientos adecuados, tienen delegada bajo su mando y responsabilidad la organización y distribución del agua.

Deberá distribuir las aguas según convenga al mejor servicio de los usuarios, cuidando de que se corrijan los abusos del agua y evitando que se desperdicie.

Inspeccionarán las instalaciones y darán cuenta de los defectos observados, proponiendo las reformas y mejoras que estimen convenientes.

Tendrán bajo su mando a los Tenientes acequeros, a los Sub-acequeros y a los Acequeros Guardas o Celadores de acequia, siendo responsables de su actuación ante la Dirección o Junta de la que dependen y a la que darán cuenta de la gestión que por Reglamentos les corresponda, así como por las instrucciones recibidas.

Dichas funciones podrán ser desempeñadas honoríficamente por algún miembro de la Junta o Dirección.

Montadores mecánicos y Electricistas.—Son los que interpretan los 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 operaciones propias de su especialidad.

Segunda categoría:

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

Inspectores de instalaciones.—Son los que, estando encargados de tomar sobre el terreno los datos necesarios para redactar los presupuestos y, una vez realizada la instalación, comprueban su ejecución, recogiendo las oportunas notas para establecer después la liquidación que haya de practicarse.

Sobracequeros o Tenientes Acequeros.—Son los que cualquiera que fuere la denominación por la que por norma, uso o costumbre se les viniera conociendo, bajo las órdenes del Fiel de agua o Acequero mayor, al que podrán sustituir durante sus ausencias o enfermedades, le auxilian haciéndose responsables de la distribución del agua en el sector o tramo que se les designe.

Vigilarán las instalaciones a su cargo, dando cuenta de su estado, y tendrán bajo su mando a los Acequeros.

Asumirán las funciones de Fiel de agua o Acequero mayor en aquellas Empresas o Entidades que por su poco volumen así sea aconsejable.

Tercera categoría:

Maquinistas de riegos de primera.—Son los que efectúan la puesta en marcha, regulación y cuidado de máquinas. Estarán capacitados para hacer montajes y reparaciones de las máquinas a su cargo, teniendo perfecto conocimiento del funcionamiento de las mismas y de sus aparatos auxiliares, siendo aptos para interpretar planos de los órganos de las máquinas.

Oficiales de primera.—Son los que poseyendo un oficio determinado lo practican y aplican con tal grado de perfección que no sólo le permiten llevar a cabo los trabajos generales de su oficio, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza dentro de él, con conocimiento completo de los trabajos de taller, de las instalaciones de producción o de la red de distribución, así como el conductor mecánico contratado específicamente, por estar en posesión del carnet de primera clase, categoría C). Todos los Oficiales primeros percibirán a los ocho años de su ingreso en la categoría la remuneración inicial correspondiente a la categoría inmediata superior si hasta entonces no ha sido posible el ascenso.

Este personal actuará en el desempeño de sus funciones con iniciativa y responsabilidad propias, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de igual o inferior categoría.

Cuarta categoría:

Maquinistas de riegos de segunda.—Son los que efectúan la puesta en marcha, regulación y cuidado de las máquinas. Deberán estar capacitados además, para realizar pequeñas reparaciones en las máquinas a su cargo, teniendo perfecto conocimiento del funcionamiento de las mismas y de sus aparatos auxiliares, siendo aptos para interpretar planos de los órganos de las máquinas.

Celadores relojeros.—Son los que distribuyen el agua para riego por los canales, acequias o tuberías que corresponda para entregarla a cada usuario a la hora y en la cantidad convenida de antemano. Para ello habrán recogido y ordenado las peticiones con antelación y dado aviso de las horas, que precisarán el agua para riegos.

Dispondrán de un talonario en el que anotarán el tiempo empleado en cada uno de los servicios prestados distribuyendo agua, entregando el talón al usuario que quedará reflejado en las matrices, de las cuales harán entrega a la persona designada por la Empresa o Entidad para el posterior cobro del agua suministrada.

Celadores-conductores de máquinas.—Son aquellos celadores relojeros que efectúan además de su labor la puesta en marcha de las máquinas o motores, sin necesidad de vigilar su funcionamiento al estar protegidos por mecanismos automáticos.

Acequeros o Guardas o Celadores de acequias.—Son los que a las órdenes del Síndico o Acequero Mayor o Teniente Acequero, ejercen la vigilancia y realizan los trabajos que correspondan en cumplimiento de los Reglamentos y de las instrucciones de la Dirección o Junta.

Deberán reconocer diariamente las instalaciones a su cargo, dando cuenta de las novedades que adviertan. Vigilarán las acequias, desembarazándolas de obstrucciones y haciendo cuantos trabajos sean necesarios para el mejor curso de las aguas.

Repartirán el agua por los brazales o acequias según las órdenes recibidas, avisando con la antelación necesaria a los regantes o regadores cuando les corresponda regar. Denunciarán las infracciones de los Reglamentos de Riego, así como los

excesos y faltas que se cometan en las acequias, usurpación de agua y alteración o rompimiento de presas, cajeros, cauces, etcétera.

Distribuirán entre los regantes o comuneros las comunicaciones y avisos que pueden encargarse la Dirección o Junta o su inmediato superior.

Las Empresas o Entidades podrán encargarse trabajos de limpieza, monda, desbroce, conservación de obras de riego, así como la dirección de aquellos trabajadores que tengan que realizarlos.

Oficiales de segunda.—Integran esta categoría aquellos operarios que, sin llegar a la especialización exigida para el trabajo más perfecto, ejecutan con la suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específicas en los talleres, en las instalaciones de producción o en la red de distribución, así como el Conductor Mecánico contratado específicamente por estar en posesión del carnet de segunda clase, categoría B).

Este personal podrá estar actuando a las órdenes de personal de superior categoría, o tener a su cargo personal de categoría inferior cuando el cometido asignado no sea de mayor responsabilidad. Todos los Oficiales segundos pasarán automáticamente a Oficiales primeros al cumplir los ocho años de su ingreso en aquella categoría, sin que para ello sea necesaria la existencia de vacantes en Oficiales primeros.

Quinta categoría:

Oficiales de tercera o Ayudantes.—Se considera como tales los que, con la formación profesional elemental de las funciones que integran un oficio, ejecutan los trabajos acorde con la referida formación, bajo la dirección o encargo de un superior. Todos los Ayudantes u Oficiales terceros pasarán automáticamente a Oficiales segundos al cumplir los ocho años de su ingreso en aquella categoría, sin que para ello sea necesaria la existencia de vacantes en Oficiales segundos.

Sexta categoría:

Peones especialistas.—Son los empleados que con determinados conocimientos de una especialidad la ejecutan y ayudan a los Oficiales.

Séptima categoría:

Peones.—Son los obreros mayores de dieciocho años que para el desempeño de sus funciones sólo aportan su esfuerzo físico y no precisan práctica previa ni conocimiento de especialidad alguna.

Octava categoría:

Aprendices.—Serán aprendices aquellos trabajadores menores de dieciocho años que tengan vigente un contrato de aprendizaje con arreglo a la Ley.

GRUPO CUARTO**Personal subalterno**

Art. 22. Tiene tal carácter el personal que, dentro o fuera de las oficinas de las Empresas, desempeña funciones para cuyo cumplimiento se requiere solamente una cultura muy elemental.

Comprenderá las categorías siguientes:

Primera categoría:

Conserjes.—Son los que tienen bajo su mando a los Porteros, Ordenanzas, personal 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:

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

Porteros, Vigilantes o Serenos-Guardas.—Son los que durante el día o la noche tienen a su cargo la vigilancia de recintos, instalaciones, construcciones, etc.

Tercera categoría:

Limpiadores.—Se incluye en esta categoría al personal que tiene por misión la limpieza de las distintas dependencias de la Empresa.

Cuarta categoría:

Botones.—Son los trabajadores mayores de catorce años y menores de dieciocho, que sin perjuicio de transmitir cuantos mensajes, recados o misiones de tipo similar se les confíen, tanto en el interior como en el exterior de las oficinas de la Empresa, se inician en la práctica de una especialidad de trabajo. Al cumplir los dieciocho años de edad, se integrarán automáticamente en cualquiera de los escalafones del personal auxiliar de oficinas o subalterno a elección de la Empresa.

Art. 23. Las clasificaciones del personal consignadas en la presente Ordenanza son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las profesiones y oficios enumerados, si no lo requiriesen así las características específicas de la Industria o la organización y volumen de la Empresa o Entidad.

CAPITULO V

Contratación

Art. 24. Principios generales.—El contrato individual de trabajo y consiguiente ingreso del trabajador en la Empresa, podrá llevarse a cabo por acuerdo verbal o celebrarse por escrito, con la Dirección de la misma. Serán condiciones aplicables al mismo, a falta de pacto expreso, las que se deriven de los trabajos o funciones que, legal o convencionalmente le correspondan al trabajador así contratado.

La relación laboral se presumirá asimismo existente por el mero hecho de la prestación de servicios o trabajos por parte del trabajador en la Empresa, sin expresa manifestación en contrario de la Dirección de la misma.

Art. 25. Formalización.—Cuando el contrato de trabajo se formalice por escrito, deberá contener los requisitos que sobre el particular se establecen en la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 26. Clasificación profesional.—El ingreso en la Empresa, una vez celebrado el contrato en cualquiera de las formas previstas en esta Ordenanza, llevará consigo la clasificación del interesado con arreglo a las funciones para las que hubiera sido contratado y no por las que pudiera considerarse capacitado para realizar.

Art. 27. Contratación del personal femenino.—En las Empresas sometidas a esta Ordenanza, se seguirá el principio de igualdad entre ambos sexos, evitándose cualquier discriminación en materia de aprendizaje, admisión, periodo de prueba, clasificación, retribución por trabajos especiales, premios, pluses, primas y demás conceptos de carácter análogo.

Sin perjuicio del cumplimiento de lo dispuesto en los párrafos anteriores, el trabajo de la mujer quedará inexcusablemente sujeto a cuantas normas generales o especiales vigentes en la actualidad o que puedan promulgarse en el futuro, tengan por objeto la regulación del trabajo de la mujer tanto en materia de jornada y descansos como en la fijación de trabajos o actividades cuya ejecución le quede prohibida por razones de peligrosidad o insalubridad.

Art. 28. Contratación de menores.—La contratación de los menores de dieciocho años, así como su trabajo, estarán sometidos a las limitaciones y protección que la legislación vigente establece.

CAPITULO VI

Retribuciones

SECCIÓN PRIMERA

Del salario

Art. 29. Concepto del salario.—Se entiende por salario la retribución que percibe el trabajador por cuenta y bajo la dependencia ajena, como contraprestación directa del trabajo que realiza y del resultado que con él se obtiene.

Art. 30. Salario hora profesional.—Se considera como tal el cociente obtenido al dividir la totalidad de percepciones comunes y fijas que correspondan a cada categoría profesional durante el año por el número de horas ordinarias de trabajo que tengan establecidas como jornada durante el mismo periodo de tiempo.

Art. 31. Salario hora individual.—Es el que corresponde a cada trabajador y se obtiene aplicando a su salario hora profesional el porcentaje de aumentos por antigüedad.

Art. 32. Pago del salario.—El salario se abonará por mensualidades vencidas, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir anticipos en las condiciones que serán fijadas en los Reglamentos de Régimen Interior.

El pago de los salarios y de los anticipos se efectuará dentro de la jornada laboral y en los propios centros de trabajo. Al verificarse el pago, la Empresa entregará a todos y cada uno de sus trabajadores un recibo individual en el que se especifique claramente, y por conceptos separados, las cantidades a percibir por jornales o sueldos, devengos de tipo familiar o complementario del salario, las indemnizaciones por enfermedad o accidente, cualquier otro concepto al que tenga derecho y los descuentos correspondientes.

En caso de pagos de anticipos se entregará recibo indicativo de la cantidad recibida y de que se realiza a cuenta de la liquidación mensual.

Art. 33. Niveles retributivos.—Por negociación colectiva se fijarán los niveles retributivos correspondientes a las categorías profesionales de esta Ordenanza Laboral.

SECCIÓN SEGUNDA

Gratificaciones extraordinarias

Art. 34. El personal comprendido en esta Ordenanza percibirá anualmente cuatro gratificaciones, equivalente cada una de ellas a una mensualidad de su retribución base, más antigüedad.

Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas, respectivamente, el 15 de marzo, el 17 de julio, el 1 de octubre y el 22 de diciembre.

El importe de las gratificaciones extraordinarias para el personal que en razón de su permanencia no tenga derecho a la totalidad de su cuantía se calculará según las normas siguientes:

a) El personal que ingresa o cese durante el primer semestre del año percibirá únicamente las gratificaciones de marzo y 18 de julio, calculadas en proporción al tiempo trabajado en dicho semestre. La misma norma se seguirá para el segundo semestre de cada año respecto a las gratificaciones de octubre y Navidad.

b) Las Empresas que debidamente autorizadas tengan el personal prestando servicio únicamente por horas le abonarán las gratificaciones en proporción al salario que perciban.

SECCIÓN TERCERA

Participación en beneficios

Art. 35. En tanto no se legisle con carácter general la participación de los trabajadores en los beneficios de las Empresas, se establece para todos los trabajadores afectados por esta Ordenanza, una percepción que recibirá el nombre de "participación en beneficios"; su cuantía anual será del quince por ciento de la retribución base correspondiente a doce mensualidades del Convenio, incrementada con el importe de los premios de antigüedad. La participación en beneficios se percibirá anual, mensual o semanalmente, según tengan establecido las Empresas por Convenios Colectivos, Reglamento de Régimen Interior o costumbre.

SECCIÓN CUARTA

Antigüedad

Art. 36. Principios generales.—Con el fin de premiar la continuidad temporal de los trabajadores al servicio de una misma Empresa, se establece un premio de antigüedad que se regirá por los siguientes principios generales:

1.º Sobre los salarios mínimos por categorías profesionales fijados en los convenios colectivos sindicales o que se establezcan en lo sucesivo, los respectivos trabajadores percibirán en concepto de aumentos periódicos por antigüedad el 2 por 100 del salario de dichas categorías, por cada uno de los diez primeros años de servicio en la Empresa y un 1 por 100 en los siguientes hasta los sesenta y cinco años de edad.

2.º El derecho a la percepción de estos aumentos por años de servicio se contará desde el día de ingreso en la Empresa, con independencia del periodo de prueba, baja por incapacidad laboral transitoria o accidente de trabajo, o bien por licencias o excedencias que no tengan carácter voluntario.

3.º Se sustituye a estos efectos la antigüedad en la categoría profesional, por la antigüedad de ingreso en la Empresa.

Esto no obstante, al producirse un ascenso, quedará fijo el importe del premio o los premios de antigüedad alcanzados, girando el nuevo aumento sobre el salario de la categoría de ascenso al vencimiento de la anualidad correspondiente.

4.º El premio se percibirá hasta que el trabajador cumpla sesenta y cinco años de edad, en cuyo momento quedará congelado, sin que se devengue más porcentaje.

5.º La fecha de partida de los premios será la de 1 de enero o la de 1 de julio, según que el ingreso en la Empresa se haya producido en el primero o segundo semestre del año.

6.º El premio de antigüedad se percibirá en cada uno de los pagos mensuales y gratificaciones extraordinarias.

SECCIÓN QUINTA

Horas extraordinarias

Art. 37. Cuando la Dirección de la Empresa estime que las necesidades del servicio lo reclaman podrán trabajarse horas extraordinarias, pagándose con los recargos correspondientes, sin rebasar los límites que la legislación vigente determina y atemperándose al procedimiento que en la misma se establece.

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 reparaciones urgentes 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.

Las personas pertenecientes a las categorías primera, segunda y el encargado de sección de la tercera del grupo primero; primera y segunda categorías del grupo segundo y la primera categoría del grupo tercero, no percibirán horas extraordinarias cuando hayan convenido por escrito con la Dirección de la Empresa la asignación de una cantidad compensatoria por trabajos efectuados fuera de la jornada normal.

Las horas extraordinarias se abonarán aplicando al salario hora individual del trabajador los recargos siguientes:

La primera y segunda hora, con el 25 por 100.

La tercera y siguientes, con el 40 por 100.

Las que se trabajen de once de la noche a seis de la mañana se abonarán con el 75 por 100 de recargo.

SECCIÓN SEXTA

Casos especiales de retribución

Art. 38. *Trabajos de superior categoría.*—Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

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

Cuando un trabajador realice durante más de cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior, se estimará creada la vacante, en cuyo caso, si le corresponde el ascenso, se considerará consolidado en dicha plaza a todos los efectos desde el día que empezó a realizar dichos trabajos.

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

No obstante lo expuesto en los párrafos anteriores, en el caso de que un trabajador ocupe puestos de categoría superior durante doce meses alternos, en un período mínimo de dos años, consolidará el salario de dicha categoría a partir de este momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

Lo anteriormente establecido no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos y ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Art. 39. *Suplencia por personal con misión expresa de sustitución.*—En los casos de ausencia de Jefes de Negociado o Sección y Capataces, cuando la suplencia sea desempeñada por persona de categoría inmediata inferior no se cobrará diferencia de salario si la suplencia continuada no fuese superior a sesenta días.

Art. 40. *Trabajos de inferior categoría.*—La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar temporalmente a un trabajador a realizar misiones de categoría profesional inferior a la que tenga reconocida, y éste no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional, única forma admisible en que pueda efectuarse. El trabajador seguirá percibiendo el salario que por su categoría le corresponda.

Art. 41. *Personal con capacidad disminuida.*—El trabajador cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias, comprobada por informe del Servicio Médico y Jurado de Empresa, la Dirección procurará acopiarlo a trabajos adecuados a sus condiciones, siempre que existan posibilidades para ello, señalándosele un nuevo puesto de trabajo, pero manteniéndole la retribución que venía percibiendo.

Este personal será computable a los efectos del porcentaje a que se refiere el Decreto de 22 de agosto de 1970.

Art. 42. *Destajos.*—Las remuneraciones por los trabajos a destajo se calcularán de suerte que el obrero de normal capacidad y rendimiento pueda obtener una retribución superior, al menos en un 25 por 100 a la fijada para su categoría profesional.

Art. 43. *Trabajos tóxicos.*—Los trabajadores que realicen cometidos que la Delegación Provincial de Trabajo correspondiente califique como tales, percibirán una bonificación del 20 por 100 sobre su salario diario.

Art. 44. *Trabajos nocturnos.*—Se considerarán trabajos nocturnos los comprendidos entre las veintitrés y las seis horas.

La bonificación por trabajos nocturnos se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

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

b) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, se hallen comprendidos o no en tal período.

Queda exceptuado del cobro de la bonificación por trabajo nocturno el personal de vigilancia de noche, como Porteros o Guardas, que hubieran sido contratados expresamente para realizar su función durante el período nocturno.

De igual manera quedan excluidos del mencionado suplemento todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

La distribución del personal en los distintos relevos es de la incumbencia de la Dirección de la Empresa, la cual con objeto de que aquél no trabaje de noche de manera continua debe cambiar los turnos mensualmente como mínimo, dentro de una misma categoría u oficio, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyo supuesto oír el informe del Jurado de Empresa o Enlaces Sindicales.

La bonificación por trabajo nocturno consistirá en el 20 por 100 del salario diario asignado a la categoría profesional del trabajador, siendo independiente de los recargos que por horas extraordinarias pudieran corresponderle.

Art. 45. *Diets y locomoción.*—El trabajador que por necesidades de la Empresa se desplace fuera de la localidad donde radique el centro de trabajo percibirá por el concepto de dietas las siguientes cantidades, sin distinción de categoría: Almuerzo o cena, 75 por 100 del salario diario del Oficial segundo administrativo.

Habitación y desayuno, 100 por 100.

Para el devengo de estas dietas será condición indispensable que el desplazamiento obligue respectivamente a comer o cenar fuera de la localidad, entendiéndose que esta circunstancia se produce cuando la ausencia supera las dieciséis o veintitrés horas.

Independientemente de estas cantidades, las Empresas facilitarán para los desplazamientos, o bien medios propios, o en su defecto el importe del billete de autobús o primera clase de ferrocarril.

Las Empresas que tengan establecidos sistemas de dietas o locomoción más beneficiosos deberán mantener los mismos.

CAPITULO VII

Suministro de agua al personal

Art. 46. Las Empresas o Entidades en los lugares donde distribuyan agua vendrán obligadas a conceder a su personal

un suministro para usos domésticos propios con arreglo a las condiciones siguientes:

Hasta nueve metros cúbicos mensuales, a cargo de la Empresa o Entidad; el exceso de nueve a quince, a la tarifa reducida que se fije en el Reglamento de Régimen Interior, y lo que pase de quince metros cúbicos a la tarifa ordinaria que corresponda.

No podrá facturarse al personal de las Empresas o Entidades ninguna cantidad en concepto de conservación de instalaciones, alquiler de contadores, inspección y conservación de los mismos, etc.

Los impuestos serán siempre a cargo del trabajador.

Las instalaciones, ramales y acometidas que deban hacer las Empresas o Entidades para asegurar el servicio de agua en el domicilio del empleado y obrero las harán a precio reducido, dando facilidades para que éstos puedan liquidarlas en plazos mensuales.

Este beneficio alcanzará al consumo de agua y uso de instalaciones del trabajador en su propio domicilio, siendo condición indispensable para disfrutar del mismo que el interesado justifique debidamente ante la Empresa o Entidad que dicho domicilio es el suyo. Los que vivan realquilados o en pensión quedarán excluidos de este beneficio.

Cuando el agua se destine a usos diferentes del doméstico, en la vivienda del empleado u obrero, o sea abandonado el local en que el suministro se realice sin dar conocimiento de ello a las Empresas o Entidades, este hecho será considerado como falta grave.

Las Empresas o Entidades no vendrán obligadas a prolongar sus redes de distribución para que sus trabajadores disfruten de los beneficios a que se refiere el presente artículo.

Art. 47. Dentro de las normas ya especificadas, los beneficios sobre suministro de agua alcanzarán al personal jubilado y al de plantilla que por razón de edad, años de servicios o inutilidad física se jubile a partir de la fecha de publicación de estas Ordenanzas, así como a todos los beneficiarios de la Mutualidad Laboral o Cajas de Empresa de esta rama de producción.

Art. 48. El personal de limpieza que pertenecen a la plantilla y trabaja cuatro o más horas diarias disfrutará de las mismas condiciones en el suministro de agua que el resto del personal.

El personal de limpieza que trabaja 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 del 40 por 100 sobre el importe del agua y alquileres.

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

CAPITULO VIII

Jornada de trabajo. Descanso dominical y fiestas

Art. 49. *Jornada de trabajo.*—El número de horas de trabajo para el personal comprendido en esta Ordenanza será como máximo de cuarenta y cinco semanales.

Art. 50. *Horario y turnos de trabajo.*—Las Empresas someterán a la aprobación de la Inspección Provincial de Trabajo de su demarcación el correspondiente horario de trabajo de su personal, estableciendo la oportuna coordinación entre los distintos servicios para el más eficaz rendimiento.

Será facultad privativa de las Empresas organizar turnos de trabajo y relevos, así como cambiar aquellos cuando lo crea necesario o conveniente, sin más limitaciones que las legales y las citadas en estas Ordenanzas.

Cuando se efectúe el trabajo por turnos y no se disfrute de descanso semanal compensatorio con la debida autorización del Delegado de Trabajo correspondiente, se percibirá la jornada así prestada con el incremento de horas extraordinarias de domingo, esto es, con un recargo del 140 por 100.

Art. 51. *Trabajos de duración superior a la jornada normal.*—Dado el carácter público de los servicios prestados por las Empresas incluidas en esta Ordenanza y su necesaria continuidad, todo el personal estará obligado a prolongar en caso necesario la jornada normal de trabajo. Si los trabajos extras se prolongan alcanzando el horario normal de comida o cena y la índole del trabajo, a juicio del jefe responsable del mismo, no permitiera una interrupción de dos horas para que el em-

pleado pueda hacerlo en su domicilio, la Empresa proveerá de comida al personal. Las dos horas durante las cuales se halle interrumpida la jornada no serán abonables y, en todo caso, no podrá devengarse menos de una hora por la continuación del trabajo.

El trabajo prestado con exceso sobre la jornada normal se remunerará con arreglo a las normas legales sobre horas extraordinarias.

Si por dificultades del lugar en que se efectúa el trabajo o cualquier otra circunstancia, no pudiera proveerse de comida al personal, la Empresa vendrá obligada a abonar a éste, en compensación a la comida, una dieta equivalente al 40 por 100 del salario diario del Oficial segundo administrativo.

Art. 52. *Control de horarios.*—Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de toda actividad laboral, y especialmente para las que prestan servicios públicos, la Dirección de la Empresa podrá establecer los controles que estime conveniente. Toda ausencia durante la jornada de trabajo deberá ser previamente autorizada por el jefe directo del empleado.

En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo derivada de enfermedad, el trabajador deberá remitir o presentar a su jefe inmediato, en el plazo de tres días, la baja facultativa correspondiente o, en su defecto, justificante médico, no abonándosele, si no acredita que la ausencia fué debida a enfermedad, el salario correspondiente a ese día, sin perjuicio de las sanciones consiguientes. Si no aportase prueba alguna, será considerado como falta injustificada.

Art. 53. *Descanso.*—El descanso mínimo para el trabajo que se preste ininterrumpidamente durante ocho horas será de media hora. Tratándose de jornada interrumpida, el descanso vendrá determinado por el cuadro horario establecido y aprobado por la Delegación de Trabajo.

Salvo en casos de urgencia o necesidad perentoria entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberán transcurrir, como mínimo, ocho horas, computándose a tal efecto tanto las trabajadas en jornada normal como las extraordinarias.

En el relevo continuado deberá permanecer el trabajador en el desempeño de su trabajo el tiempo necesario para su posible sustitución si el cambio no se hubiese llevado a efecto por el relevo entrante.

Art. 54. *Descanso dominical.*—Teniendo en cuenta el carácter de servicio público de las Empresas o Entidades y los turnos de servicios continuos en ellas establecidos, solamente descansará los domingos y festivos 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.

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

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

Art. 55. *Fiestas.*—Solamente se celebrarán las fiestas aprobadas por la autoridad competente que figuren en el calendario oficial editado por la respectiva Delegación Provincial de Trabajo. Los días festivos serán o no recuperables, según se determine en dicho calendario, conforme a lo dispuesto en el Decreto de 23 de diciembre de 1957 y disposiciones complementarias.

La recuperación de fiestas podrá llevarse a efecto, bien en la forma legal prevista, bien por cómputo anual de recuperación diaria hasta totalizar el número de horas a compensar, previo acuerdo de las Empresas y los trabajadores.

Serán respetados los pactos o costumbres establecidos en cada Empresa sobre este particular.

Art. 56. Las Empresas o Entidades que tengan establecida para su personal o parte de él la 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.

Las Empresas o Entidades procurarán conceder a cualquier trabajador que lo solicite el pase de jornada reducida a la normal, concediéndole idénticas condiciones que tengan establecidas para los demás trabajadores que se encuentren en este caso.

CAPITULO IX

Vacaciones. Licencias. Excedencias. Servicio militar

Art. 57. *Vacaciones.*—Todo el personal sujeto a esta Ordenanza tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales que se regularán por los años de servicio prestados a la Empresa en la siguiente forma:

De uno a diez años de servicio:

Personal titulado y técnico (primera, segunda y tercera categorías): Veinte días naturales.

Personal administrativo (primera y segunda categorías, subgrupo primero): Veinte días naturales.

Resto del personal: Quince días naturales.

De diez a veinte años de servicio:

Personal titulado y técnico (primera, segunda y tercera categorías): Veinticinco días naturales.

Personal administrativo (primera y segunda categorías, subgrupo primero): Veinticinco días naturales.

Resto del personal: Veinte días naturales.

Más de veinte años de servicio:

Personal titulado y técnico (primera, segunda y tercera categorías): Treinta días naturales.

Personal administrativo (primera y segunda categorías, subgrupo primero): Treinta días naturales.

Resto del personal: Veinticinco días naturales.

Art. 58. *Normas de concesión.*—Las vacaciones anuales se concederán con arreglo a las siguientes normas:

1.º El personal de nuevo ingreso disfrutará en su primer año de trabajo en la Empresa de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo trabajado en ese primer año.

2.º El trabajador con derecho a vacaciones que cese por cualquier causa en el transcurso del año tendrá derecho a percibir el importe de la parte proporcional de la misma, contándose ésta por dozavas partes, computándose la fracción de un mes como completa.

3.º Con objeto de que las vacaciones se disfruten a lo largo del año, todo el personal deberá solicitar la fecha en que desea disfrutarlas dentro de la segunda quincena del mes de diciembre del año anterior.

La Dirección, libremente, concretará las fechas a tal efecto, de acuerdo con las necesidades de la Empresa y deseos del personal.

4.º Cuando coincidan en fechas dos o más empleados que a juicio de la Dirección no puedan ausentarse simultáneamente, aquélla tratará de ponerlos de acuerdo y, de no conseguirlo, tendrá preferencia el de mayor categoría o mayor antigüedad, salvo que hubiese ejercido dicha preferencia con anterioridad. En caso de igualdad de categoría, se tendrá en cuenta las mismas circunstancias.

5.º El cuadro de distribución de vacaciones formado por la Empresa será expuesto en todos los centros de trabajo y, en caso de disconformidad, el trabajador afectado podrá reclamar ante la Magistratura de Trabajo, que ordenará lo que proceda, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley de Contrato de Trabajo.

6.º La vacación anual se iniciará siempre en día laborable.

7.º Queda prohibido descontar del período de vacaciones reglamentarias cualquier permiso extraordinario concedido por la Empresa al trabajador durante el año.

Art. 59. *Vacaciones para los menores.*—Sea cual fuere la antigüedad en la Empresa, los menores de dieciocho años ó de veintuno (según se trate de personal femenino o masculino) disfrutará de un período de vacaciones retribuidas de veinte días naturales, siempre que acudan a campamentos, cursillos o viajes organizados por la Delegación de la Juventud o Sección Femenina, y a petición de éstos.

Art. 60. 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.

Art. 61. *Licencias.*—Todos los trabajadores al servicio de las Empresas incluidas en esta Ordenanza tendrán derecho al disfrute de licencias en la forma y condiciones que se establece a continuación, siempre que tengan la consideración de personal fijo:

Quince días por matrimonio.

Cinco días en caso de fallecimiento de cónyuge o hijo.

Doce días por intervención quirúrgica o enfermedad grave de cónyuge o hijos.

Tres días en caso de alumbramiento de la esposa.

Doce días en caso de muerte de padres, hermanos, abuelos o padres políticos.

Un día en caso de fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos.

Para asuntos propios podrán ser concedidos dos días de licencia con sueldo dentro del período de un año, siempre que a juicio de la Dirección sea compatible con la organización de los servicios.

También se podrán solicitar dos licencias especiales al año sin sueldo, de diez días naturales cada una, siempre posesitivo de la Empresa, su concesión.

En todo caso se podrá requerir al peticionario que acredite la necesidad de la licencia.

Art. 62. *Cumplimiento de deberes de carácter público.*—A los trabajadores afectados se concederán licencias con la percepción del salario o sueldo correspondiente al tiempo preciso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

Para los trabajadores que ostentan la condición de cargos representativos de carácter sindical se estará a lo dispuesto en las normas en vigor.

Art. 63. *Licencia por exámenes.*—Los trabajadores que acrediten que están matriculados en un Centro oficial o privado reconocido de enseñanza, relacionada con los trabajos que realiza la Empresa, tendrán derecho a una licencia de la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes en el Centro correspondiente, percibiendo el salario o sueldo de su categoría.

Art. 64. *Excedencias. Condiciones generales.*—El personal fijo con antigüedad mínima de dos años de servicio en la Empresa podrá pasar a la situación de excedencia sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo.

La excedencia será de dos clases: Voluntaria y forzosa.

Art. 65. *Excedencia voluntaria.*—Excedencia voluntaria es la que se concede por una sola vez y por plazo no inferior a seis meses ni superior a tres años.

Deberá solicitarse por escrito con veinte días de antelación y podrá ser aplazada cuando la ausencia del solicitante cause trastorno o perjuicio a la organización de la Empresa.

Si el trabajador no solicita el reintegro treinta días antes del término del plazo concedido de excedencia o del máximo fijado en este artículo, perderá el derecho a su puesto de trabajo.

En el caso de que no exista vacante de la categoría del trabajador, la Empresa se lo comunicará.

El trabajador que solicite su reintegro dentro del límite fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante existente fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de su categoría.

El tiempo de excedencia no será computable a ningún efecto y, una vez encuadrado en su categoría, será escalafonado con el número que le corresponda según su tiempo de servicio activo.

La excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicio en Empresas similares o que impliquen competencia, salvo autorización expresa y por escrito, para ello.

Si el excedente infringiese esta norma se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

Art. 66. *Excedencia forzosa.*—La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

1.º Nombramiento para cargo público del Estado, Provincia o Municipio que imposibilite la asistencia al trabajo.

2.º El ejercicio de cargo en los Sindicatos, en los Organismos de la Seguridad Social o del Movimiento, que por su dedicación hagan imposible la asistencia al trabajo. En los casos citados, la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina. El reintegro será automático y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza de la misma categoría que ostentara antes de producirse la excedencia forzosa.

El período en situación de excedencia forzosa se computará para la antigüedad a todos los efectos.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la Empresa en un plazo no superior a un mes la desaparición de las circunstancias que motivaron su exceden-

cia, caso de no efectuarlo en ese plazo perderá el derecho al reintegro.

Art. 67. Excedencia del personal femenino.—La mujer trabajadora al contraer matrimonio podrá optar por una de las siguientes situaciones:

Primera.—Continuar trabajando al servicio de la Empresa.

Segunda.—Quedar en situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año, ni superior a cinco, salvo que transcurrido este último plazo, enviudase o se declarase la separación legal o nulidad de su matrimonio o incapacidad del marido.

Tercera.—Optar por rescindir su contrato, percibiendo en concepto de indemnización una mensualidad por año de servicio, con un límite máximo de seis mensualidades.

Art. 68. Servicio Militar.—Los trabajadores que se incorporen a filas con carácter obligatorio o voluntario, por el período que dure el primer compromiso, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el tiempo en que permanezcan cumpliendo el servicio militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

Durante el tiempo de su permanencia en el Servicio Militar, el trabajador tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias señaladas en la presente Ordenanza, abonándose a los familiares del mismo que a continuación se expresan y por el orden que se consignan, el 50 por 100 de sus haberes por todos los conceptos, siempre que aquellos vivan a sus expensas y en el propio domicilio.

a) Esposa

b) Descendientes legítimos.

c) Padres sexagenarios o incapacitados para el trabajo o madre viuda, en cualquier edad, legalmente pobre.

d) Hermanos menores o que, siendo mayores, estén incapacitados para el trabajo y que sean legalmente pobres.

Podrá reincorporarse al trabajo el productor con permiso temporal superior a un mes, siendo potestativo de la Empresa el hacerlo con los que disfruten permiso de duración inferior al señalado, siempre que en ambos casos exista la oportuna autorización militar para poder trabajar.

La vacante de un trabajador en servicio militar podrá ser cubierta con personal ajeno a la Empresa y sólo en el momento del retorno del fijo cesará aquél sin derecho a indemnización alguna.

La no presentación del trabajador en el plazo de dos meses contados desde la fecha en que haya obtenido su licencia militar dará lugar a la rescisión de su contrato de trabajo.

CAPITULO X

Plantilla y escalafón

Art. 69. Confección de plantilla.—La Empresa confeccionará su correspondiente plantilla de acuerdo con las necesidades de personal fijo que exija el proceso que constituye su objeto social.

Art. 70. Proporción de personal en la plantilla.—En el grupo primero la plantilla no estará sujeta a proporción alguna. En el subgrupo primero del grupo segundo, la suma de empleados con categoría de Jefe de Grupo, Jefe de Negociado o Sección y Subjefe de Negociado o Sección o Jefe de Delegación, no será inferior al 10 por 100 del número total de empleados del grupo. El número total de empleados con categoría de Oficial o Auxiliar administrativo se distribuirá en la siguiente forma: Un Oficial de primera como mínimo por cada dos empleados entre Oficial de segunda y Auxiliar administrativo; un Oficial de segunda como mínimo, por cada dos Auxiliares administrativos.

El subgrupo segundo no estará sujeto a proporción alguna.

En el grupo tercero, la suma de los empleados de primera y segunda categoría no será inferior al 6 por 100 del total de empleados del grupo. El número total de empleados con categoría de Oficial, se distribuirá en la siguiente forma: Oficiales de primera, cantidad no inferior al 25 por 100; Oficiales de segunda, cantidad no inferior al 30 por 100; el resto, Oficiales de tercera. Los Peones especialistas y Peones no estarán sujetos a proporción alguna.

La Empresa procurará elevar el nivel profesional de los actuales Peones, de forma que puedan llegar a ser clasificados como Peones especialistas.

En el grupo cuarto, el número de empleados no estará sujeto a proporción alguna.

Art. 71. Escalafón.—A los efectos de la presente Ordenanza se entenderá por escalafón el encuadramiento de todo el personal fijo de una Empresa en los datos numéricos de la plantilla, con indicación del nombre y de la fecha de antigüedad en la Empresa y en la correspondiente categoría.

Art. 72. Publicidad de los escalafones.—Todas las Empresas de la presente Ordenanza expondrán en sus centros de trabajo, anualmente, antes del 10 de febrero, el escalafón de su personal. Antes del 10 de marzo, el personal podrá formular ante la Dirección las observaciones que crea oportunas en relación con su situación en el escalafón publicado.

La Dirección examinará dichas observaciones en el plazo de quince días y, en el caso de que no las acepte, acordará la formación de expediente en que habrá 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 estuviere conforme con la resolución podrá interponer recurso de reposición en el plazo de diez días, que deberá ser resuelto de modo expreso en el término de quince días de su interposición.

Si la Dirección interesase informe del Jurado de Empresa o representantes sindicales de la categoría profesional del reclamante, este plazo será ampliado en el tiempo que se tarde en evacuar el informe, que no podrá ser superior a ocho días.

Contra el fallo resolutorio del recurso de reposición cabrá recurso de alzada en término de diez días ante la Delegación Provincial de Trabajo.

Una vez firme el escalafón se mantendrá a disposición de los trabajadores en cada centro de trabajo y se entregará un ejemplar del mismo a la disposición del Jurado de Empresa o Entidades Sindicales, en su caso.

CAPITULO XI

Ingresos. Ascensos y vacantes

Art. 73. Ingresos.—El ingreso en la Empresa se efectuará por la categoría inferior de cada grupo, salvo en las plazas cuya provisión sea de libre designación de la Empresa; en los casos expresamente previstos en esta Ordenanza y el derecho de opción que se regula a continuación:

Para este ingreso se observarán las siguientes normas:

Antes de anunciarse públicamente la vacante se dará opción a todos los empleados de la Empresa sin distinción de antigüedad, categoría ni grupo para que soliciten la plaza, celebrándose el correspondiente concurso-oposición entre los peticionarios.

Si no optase nadie a la plaza quedará desierta y se seguirá el siguiente orden para cubrirla:

a) La primera plaza de libre designación de la Empresa.

b) La segunda entre huérfanos o hijos de empleados de plantilla o jubilados, dando preferencia a los que no tengan otro hermano en la Empresa. En todo caso, la provisión de las plazas de este turno se efectuará por el sistema de concurso-oposición.

Será condición precisa para el ingreso, además de poseer la titulación específica que se exija para determinadas categorías, tener la siguiente edad mínima:

Peones, Peones especialistas, Ayudantes procedentes de aprendices y Auxiliares administrativos, a partir de los dieciocho años de edad. Para el resto de las categorías desde los veintidós años.

Las Empresas observarán lo establecido en los Decretos de 30 de abril de 1970 y 22 de agosto del mismo año para los trabajadores mayores de cuarenta años y minusválidos.

Art. 74. Reconocimiento médico.—Todos los trabajadores con independencia de su categoría profesional y del sistema de ingreso, antes de su admisión por la Empresa, serán sometidos a reconocimiento médico.

En la Empresa que no tenga médico de Empresa, ni pertenencia a una Agrupación de este carácter, todos sus trabajadores serán reconocidos por el facultativo que designe.

Art. 75. Prueba de aptitud psicotécnica.—Las Empresas podrán someter a los aspirantes a ingreso en su plantilla, cualquiera que sea el turno o sistema de ingreso, a las pruebas psicotécnicas que consideren necesarias según la categoría profesional que vayan a desempeñar.

Estas pruebas podrán igualmente exigirse en las plazas de ascensos que por sus condiciones especiales u otras circunstan-

cias estime conveniente la Empresa incluir dentro del programa de los concurso-oposición.

Art. 76. *Ascensos*.—El ascenso del personal habrá de realizarse necesariamente dentro del plazo de dos meses de producirse la vacante.

El sistema para cubrir las vacantes del personal titulado y técnico será el siguiente:

a) Las plazas comprendidas en la primera categoría se proveerán libremente por las Empresas o Entidades.

b) Las vacantes que se produzcan en las restantes categorías serán cubiertas mediante los dos turnos siguientes:

1.º De concurso-oposición entre los trabajadores de la categoría inmediata inferior.

2.º De libre designación de la Empresa entre la totalidad de su personal (cualquiera que sea el escalafón a que pertenezca) que lleve al servicio de la misma un mínimo de dos años.

Art. 77. En los ascensos por vacantes del grupo segundo, Personal administrativo, se observarán las siguientes normas:

a) Las plazas correspondientes a la primera y segunda categoría del subgrupo primero, se proveerán libremente por las Empresas o Entidades.

b) Las vacantes que se produzcan en la tercera categoría habrán de proveerse mediante concurso-oposición entre Oficiales primeros y segundos que lleven al servicio de la Empresa un mínimo de dos años.

c) Las vacantes que se produzcan en las categorías de Oficiales primeros y Oficiales segundos se proveerán mediante el juego de los tres turnos consecutivos siguientes:

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

2.º De libre designación por la Empresa entre el personal de la categoría inmediata inferior.

3.º De concurso-oposición entre la totalidad del personal de la Empresa, cualquiera que sea el escalafón a que pertenezca siempre que lleve al servicio de la misma un mínimo de dos años.

Las vacantes del subgrupo segundo del personal administrativo, Auxiliares de oficina, se proveerán con sujeción a las siguientes normas:

Las plazas de la primera categoría se cubrirán por libre elección de la Empresa entre el personal de la categoría inferior que lleve en la misma dos años como mínimo.

Las plazas de la segunda categoría se cubrirán mediante concurso-oposición entre el personal de los escalafones de personal subalterno y obrero.

Art. 78. Las vacantes que se produzcan en las plazas de la primera categoría del grupo tercero, Personal obrero, se cubrirán por libre designación de la Empresa o Entidad, entre trabajadores comprendidos en la segunda categoría y Oficiales primeros, salvo las correspondientes a Fieles de Aguas, que habrán de ser cubiertas necesariamente entre Guardas acaqueiros de canales. Las vacantes que se produzcan en la segunda categoría se proveerán por libre designación de la Empresa entre Oficiales primeros.

Las de Oficiales primeros se proveerán mediante el juego consecutivo de los dos turnos siguientes:

a) De libre designación por la Empresa entre los Oficiales segundos y Oficiales terceros o Ayudantes.

b) De concurso-oposición entre la totalidad del personal de plantilla cualquiera que sea el escalafón a que pertenezca.

Si con independencia del pase automático regulado en el artículo 21 se produjesen vacantes en la categoría de oficiales segundos, éstas se cubrirán por los turnos de concurso-oposición y antigüedad entre los Ayudantes u Oficiales terceros.

A estos efectos se entenderá que el personal que ha pasado automáticamente a Oficiales segundos ha cubierto hasta donde alcance las plazas reservadas al turno de antigüedad.

Las vacantes producidas en la sexta categoría, Peones especialistas, se cubrirán con Peones, de no existir o no reunir las condiciones precisas a juicio de la Empresa, podrán cubrirse aquéllas con personal de nuevo ingreso.

Art. 79. Las vacantes pertenecientes a la primera categoría del grupo cuarto, Personal subalterno, se cubrirán, respectivamente, por personal encuadrado en la segunda categoría de dicho grupo, libremente designado por la Empresa y que lleve a su servicio dos años como mínimo.

Art. 80. En las vacantes que correspondan a turno de concurso-oposición, si éste fuese declarado desierto por no presentarse concursantes o por no merecer la aprobación ninguno de los presentados, se celebrará una segunda convocatoria restringida entre todos los empleados sin distinción de categorías, antigüedad y grupo, considerándose méritos preferentes la categoría y antigüedad según la siguiente valoración:

Categoría: 0,10 puntos por cada escala del escalafón, empezando por la inferior dentro de su grupo.

Antigüedad: 0,05 puntos por año de antigüedad en la Empresa.

Esta valoración se sumará a la calificación media final realizada por el Tribunal, que será de 0 a 10 puntos.

Si tampoco la plaza quedara cubierta en esta segunda convocatoria, se celebrará una tercera libre, a la que pueden concurrir todas las personas que reúnan los requisitos reglamentarios.

Art. 81. *Tribunales*.—Para cubrir una plaza por concurso-oposición se constituirá un Tribunal calificador compuesto por un Presidente y cuatro Vocales, que actuarán en todas las convocatorias que hubieran de celebrarse. El Presidente será el Director o persona en quien delegue. Los Vocales deberán ser del mismo grupo y de categoría no inferior a la vacante, siendo designados dos por la Empresa y otros dos por el Jurado o representación sindical.

Con el fin de que en ningún caso pueda demorarse la celebración del concurso-oposición, transcurridos veinte días de la fecha en que se produzca la vacante se constituirá el Tribunal, con su Presidente y los cuatro Vocales designados por la Empresa y el Jurado o representación sindical.

Si transcurridos quince días desde que la Dirección interese del Jurado o representación sindical la designación de sus dos Vocales, si éstos no hubiesen comunicado dicha designación, se nombrarán Vocales, el primero y el último de la categoría correspondiente a la plaza de la vacante.

En el supuesto de que no hubiese número de empleados suficientes en la categoría se suplirán sucesivamente por los empleados de más categoría en el grupo correspondiente.

El más joven de los Vocales actuará de Secretario.

Las empresas, al anunciar la vacante, señalarán las pruebas a realizar, conforme a los programas que anualmente deberán exponer, señalado en dicha convocatoria el plazo de presentación de solicitudes, fechas de las pruebas y demás requisitos que se estimen necesario observar.

Las Empresas facilitarán a los Tribunales los medios necesarios para la realización de dichos concursos.

Por los Tribunales se fijará la puntuación a aplicar en cada prueba y terminada ésta remitirán a la Dirección acta del resultado habido y propuesta de nombramiento a favor del concursante que haya obtenido mayor puntuación.

Todos los acuerdos del Tribunal se tomarán por mayoría de votos y contra los mismos podrán los concursantes reclamar, en el plazo de cinco días, ante la Dirección de la Empresa, y contra su resolución, ejercitar las acciones laborales pertinentes.

Art. 82. *Periodo de prueba*.—Las vacantes cubiertas con personal ajeno a la Empresa se considerarán con carácter provisional durante un periodo que se denominará de prueba y que no puede exceder del siguiente:

Seis meses para el Grupo primero.

Cuatro meses para el Grupo segundo.

Dois meses para los Grupos tercero y cuarto.

CAPITULO XII

Traslados, permutas, ceses y despidos

Art. 83. *Traslado de personal*.—Se considera traslado de personal la movilidad de éste que traspase los límites del término municipal en que radica su centro de trabajo habitual y tenga además carácter permanente.

Art. 84. El traslado del personal podrá realizarse:

A) A solicitud del interesado.

B) Por mutuo acuerdo de la Empresa y el trabajador.

C) Por necesidades del servicio.

Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la Empresa, se efectúe a solicitud del interesado, aquélla podrá modificarle el salario de acuerdo con el puesto de trabajo de su nuevo destino, y sin que el trasladado tenga derecho a indemnización alguna por el gasto que el cambio de residencia le origina.

Efectuándose el traslado por mutuo acuerdo de la Empresa y el trabajador, se estará a lo convenido por ambas partes.

Cuando la necesidad del servicio lo justifique, a juicio de la Empresa, y no se llegase al acuerdo a que se refiere el párrafo anterior, podrá imponerse el traslado, pero conservando el trabajador todos sus derechos en lo concerniente al salario y cualquier otro aspecto de su remuneración en el nuevo puesto de trabajo.

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

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

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 a dicho 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 a usar de sus facultades de traslado forzoso, quedará en libertad para proveer la plaza con personal ajeno a su plantilla.

Art. 85. *Permutas*.—Los trabajadores con destino en localidades distintas, pertenecientes a la misma Empresa, categoría y grupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Dirección decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para los nuevos destinos y otras circunstancias que pueda apreciar.

De consumarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salario a que pudieran dar lugar el cambio y carecerán de derecho a toda indemnización.

Art. 86. *Ceses*.—En relación con el contrato, y según el carácter de los trabajadores al servicio de las Empresas, el cese se ajustará a los siguientes requisitos:

a) Durante el período de prueba la Empresa podrá prescindir de los servicios de toda clase de personal en el momento en que lo considere oportuno y sin ninguna indemnización.

b) El personal eventual podrá cesar sin otro requisito que el preaviso por escrito con una semana de antelación.

c) El personal contratado por tiempo cierto y determinado cesará al vencimiento del plazo fijado.

Si el trabajador estuviese ligado a una misma Empresa por una serie de contratos de tiempo cierto, cuyos períodos sumados superasen lo previsto para el contrato eventual, adquirirá el carácter de fijo y su cese se regirá por las normas de tal personal.

d) El personal fijo que desee cesar voluntariamente vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la Empresa con los siguientes plazos de preaviso:

Grupo primero: Dos meses.

Grupo segundo: Un mes.

Grupos tercero y cuarto: Quince días.

El incumplimiento de la obligación de preaviso con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en él.

Art. 87. *Despidos*.—El despido del personal fijo y el contratado por tiempo cierto que adquiera este carácter se llevará a efecto de conformidad con las disposiciones legales.

CAPITULO XIII

Formación profesional

Art. 88. *Principios generales*.—Es deber primordial de la Empresa y de cuantos en ella ostentan cargos de Jefatura atender debidamente en beneficio suyo y en el de su personal a la formación y perfeccionamiento profesional de éste.

Art. 89. *Fines*.—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 proporcionarles una sólida y amplia base en los órdenes intelectual, moral, social y patriótico.

Aparte de la formación remota que para ello se le procurará, se cuidará la próxima, particularmente intensa en época inmediata anterior a la celebración de los concursos-oposición.

Se dedicará preferente atención en este orden a extender los conocimientos detallados de las nuevas instalaciones y sistemas dispositivos o aparatos que se implanten en las explotaciones.

Será obligación expresa de cuantos desempeñan funciones de Jefatura y particularmente del personal técnico, dedicar constante atención a estos fines de formación profesional y perfeccionamiento de sus subordinados, como es obligación de la Empresa darles las mayores facilidades para su cometido.

Art. 90. *La Enseñanza General Básica* se considera fundamental para la contratación del personal, por ello la Empresa dará total cumplimiento a las disposiciones legales vigentes en esta materia y cuando ello sea posible procurará mejorar y superar aquellas normas.

Art. 91. *Aprendizaje*.—Respecto al aprendizaje, se estará a lo que disponga 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 continuar durante otro año más.

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 la legislación vigente, para que dentro de las exigencias impuestas por el carácter público del servicio desarrolle el cometido que le está encomendado.

Finalizado el aprendizaje, si el interesado fuese declarado apto y hubiese vacante ingresará en la categoría de Ayudante. De no existir vacante en dicha categoría podrá continuar durante dos años percibiendo como salario el 50 por 100 de la diferencia entre el que le corresponda como aprendiz y el de Ayudante.

Si transcurridos dichos dos años no hubiese vacante, optará la Empresa por atribuirle la categoría de Ayudante a todos los efectos o prescindir de sus servicios, sin que por ello deba satisfacer indemnización alguna.

CAPITULO XIV

Premios, Falta y sanciones

SECCIÓN PRIMERA

Premios

Art. 92. *Norma general*.—Con el fin de compensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándole al propio tiempo para que se supere al cumplimiento de sus obligaciones, la Empresa procurará establecer los correspondientes premios que serán otorgados individualmente o por grupos.

Se procurará ponderar las circunstancias de cada caso para que ningún acto que lo merezca quede sin premio ni se otorgue alguno a quien no sea acreedor de él.

Art. 93. *Actos dignos de premio*.—Los actos realizados por el trabajador y que se consideren dignos de premio serán los siguientes:

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

Actos heroicos se consideran los que, con grave riesgo de su vida o integridad personal, realiza un trabajador de cualquier categoría, con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones.

Se estimarán meritorios aquellos actos cuya realización no exija grave exposición de la vida o integridad del trabajador, pero sí una conducta por encima de la que corresponde a los deberes reglamentarios para evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

En los casos anteriormente citados se considerarán como circunstancias que aumenten el mérito del acto, el no hallarse el trabajador de servicio o no estar obligado a intervenir, así como la falta de medios y la notable inferioridad en que se hallare para realizarlo o cualquiera otra causa semejante.

Consiste el espíritu de servicio en realizar éste no de modo formulario y corriente, sino con entrega total de las facultades del interesado, manifestado en hechos concretos consistentes en lograr su mayor perfección en favor de la Empresa y de sus compañeros de trabajo, subordinando su comodidad o incluso sus intereses particulares a estos fines.

El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la Empresa durante veinticinco años sin interrupción alguna por excedencia voluntaria y sin notas desfavorables de carácter grave en el expediente.

Por afán de superación profesional se entenderá la actuación de aquellos trabajadores que en lugar de cumplir su misión de modo formulario y corriente, dediquen su esfuerzo a mejorar su formación técnica y práctica para ser más útiles en su trabajo o alcanzar categorías superiores.

Con independencia de lo anteriormente señalado, se podrán establecer premios para actuaciones en casos concretos, tales como prevención de accidentes de trabajo, rapidez en la urgente prestación de socorros, la conservación y trato del material y utilillaje de trabajo que consten en los Reglamentos de Régimen Interior y otras motivaciones y conductas.

Art. 94. *Clases de premios que se establecen.*—Se establecen las siguientes clases de premios:

- 1.º Premios en metálico desde mil pesetas hasta diez mil, según los casos.
- 2.º Aumento de los días de vacaciones anuales retribuidas, sin merma de sueldos o salarios.
- 3.º Becas o viajes de estudios de perfeccionamiento.
- 4.º Condecoraciones, distintivos y diplomas.
- 5.º Cancelación de notas desfavorables en el expediente.
- 6.º Cartas de felicitación.
- 7.º Propuestas a los Organismos competentes para recompensas, tales como nombramientos de productor ejemplar, medallas de Trabajo o Previsión y otras distinciones.

Art. 95. *Procedimiento.*—La concesión de los premios previstos se hará por la Dirección de la Empresa, mediante expediente contradictorio (con la excepción de las cartas de felicitación), instruido por su iniciativa o a propuesta de los Jefes o compañeros de trabajo a través del Jurado de Empresa.

En las Empresas que no vengán obligadas a constituir Jurado, la propuesta de premios será informada por los enlaces sindicales y a falta de éstos, por un grupo de tres trabajadores designados entre los más antiguos y sin distinción de categorías profesionales.

A la concesión de los premios se les dará la debida publicidad para satisfacción del interesado y estímulo del resto del personal.

Todos los premios deberán constar en el expediente del interesado y se computarán para ascensos y cambios de categoría.

Art. 96. *Aplicación de los premios.*—Los premios serán otorgados sin número o limitación cuando se trate de premiar actos heroicos o meritorios.

Cuando se trate de premiar actos que impliquen espíritu de servicio la recompensa consistirá en premios en metálico, aumento de vacaciones, diplomas y otras distinciones.

El espíritu de fidelidad se recompensará con premios en metálico y condecoraciones a los que cumplan el número de años de servicio previstos. Las recompensas por afán de superación podrán consistir en viajes de estudio, becas y premios en metálico.

Las propuestas a los Organismos competentes para los nombramientos de productor ejemplar, medalla de trabajo, etc., se formularán mediante propuestas por mayoría del Jurado, a la que deberán adherirse por escrito tanto la Empresa como el mayor número posible de trabajadores. En caso de carecer de Jurado, la propuesta será iniciada por la Empresa o por los trabajadores indistintamente.

SECCIÓN SEGUNDA

Faltas

Art. 97. *Clase de faltas.*—Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las Empresas reguladas por esta Ordenanza, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes:

Art. 98. Son faltas leves las siguientes:

- 1.ª 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.ª No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, o no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3.ª El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta

podrá ser considerada como «grave» o «muy grave», según los casos.

- 4.ª Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.ª Falta de aseo y limpieza personal.
- 6.ª No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
- 7.ª No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 8.ª Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta «muy grave».
- 9.ª Faltar al trabajo un día en el mes, a menos que exista causa que lo justifique.

Art. 99. Se calificarán faltas «graves» las siguientes:

- 1.ª Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta sea considerada como «grave».
- 2.ª Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta sin causa que lo justifique.
- 3.ª 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.ª Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- 5.ª No prestar la atención debida al trabajo encomendado.
- 6.ª La simulación de enfermedad o accidente.
- 7.ª 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.ª Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por aquél.
- 9.ª La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- 10.ª La imprudencia en actos del 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.ª 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.ª La embriaguez, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.
- 13.ª Las derivadas de lo previsto en la causa tercera del artículo anterior.
- 14.ª La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

Art. 100. Se considerarán como faltas «muy graves» las siguientes:

- 1.ª Más de veinte faltas no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de seis meses, o treinta durante un año.
- 2.ª 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 Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
- 3.ª El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.
- 4.ª Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar defectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- 5.ª La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos 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.ª La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- 7.ª La embriaguez durante el servicio o fuera del mismo, siempre que en este segundo caso fuese habitual.
- 8.ª Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

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

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

11. 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. La blasfemia habitual.

13. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

14. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

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

17. Las derivadas de lo previsto en las causas tercera y octava del artículo 98 y en las tercera, séptima y décima del 99.

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

SECCIÓN TERCERA

Sanciones

Art. 101. Las sanciones que las Empresas puedan imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) *Por falta leve.*—Amonestación verbal; amonestación por escrito; multa de uno a tres días de haber; suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

b) *Por falta grave.*—Multa de tres a seis días de haber; disminución de las vacaciones retribuidas, siempre que el sancionado pueda disfrutar de los siete días establecidos en el artículo 35 de la Ley de Contrato de Trabajo; suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) *Por falta muy grave.*—Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días; inhabilitación por un periodo no superior a tres años para ascender de categoría; Retención de hasta diez años en el aumento de antigüedad; despido.

Para la aplicación de las sanciones anteriores, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo, repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

Art. 102. *Tanto de culpa.*—Las sanciones que puedan imponer las Empresas, se entiende, sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito. Asimismo podrá darse cuenta a la Autoridad Gubernativa si ello procediera.

Art. 103. *Competencia.*—Corresponde al Jefe de la Empresa la facultad de imponer las sanciones establecidas en el presente capítulo, y con arreglo a las normas del título 2.º del libro segundo del Texto Articulado de Procedimiento Laboral, aprobado por Decreto 906/1965, de 21 de abril. Siendo preceptivo la apertura de expediente en los casos de falta «grave» o «muy grave».

Art. 104. *Notificación.*—Las sanciones serán comunicadas por escrito al interesado, expresando las causas que las motivaron, debiendo éste firmar el duplicado y entregarlo a la Dirección o Gerencia.

En todos los casos de sanciones «graves» o «muy graves», el interesado, dentro de los quince días hábiles siguientes a aquel en que se le comunique la sanción, podrá recurrir ante la Magistratura de Trabajo.

Art. 105. *Destino de las sanciones económicas.*—El importe de las sanciones de carácter económico que las Empresas pudieran imponer a sus trabajadores, se ingresará en el Fondo de Garantía de Accidentes de Trabajo.

Art. 106. *Prescripción.*—Las faltas leves prescribirán al mes de su conocimiento por la Empresa, y las graves y muy graves, a los tres meses.

Art. 107. *Representantes sindicales.*—Cuando los trabajadores que desempeñen cargos sindicales cometan alguna falta, el expediente sancionador se tramitará de acuerdo con lo legalmente establecido a este respecto.

Art. 108. Las Empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones que les fueran 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 cinco y diez años, respectivamente.

CAPITULO XV

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 109. Lo dispuesto en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1971 y disposiciones complementarias que sean de aplicación y las especiales que se señalan en este capítulo, son de obligado cumplimiento en todas las Empresas afectadas por esta Ordenanza.

Art. 110. *Ropa de trabajo.*—Las Empresas facilitarán a sus trabajadores ropa de trabajo adecuada, de verano e invierno.

Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieran de estar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

Las prendas y calzado de trabajo sólo podrán ser usadas durante la ejecución de los trabajos para los que se conceden. A los Conserjes, Porteros o Guardas se les proporcionarán los uniformes o ropa de trabajo correspondiente a su función.

El periodo de duración de estas prendas de trabajo, así como su número y categoría laborales a las que haya de concederse, se fijarán en los Reglamentos de Régimen Interior.

Art. 111. *Equipo personal de seguridad.*—El equipo personal de seguridad que se entregue por la Empresa a sus trabajadores, será de uso obligatorio.

Art. 112. *Obligación de los trabajadores en la Seguridad e Higiene.*—Todo trabajador deberá avisar con la máxima diligencia a su Jefe inmediato, de los accidentes, riesgos e imperfecciones de las máquinas, herramientas, instalaciones y material que usen, incurrindo en la responsabilidad a que hubiera lugar en caso de no hacerlo y producirse víctimas o daños.

Art. 113. *Obligación de los mandos intermedios.*—Al recibir el aviso verbal o parte escrito de un accidente o riesgo de que se produzcan imperfecciones de una máquina o peligro de accidente, dispondrá el mando intermedio correspondiente, el remedio inmediato que suprima el riesgo o imperfección advertido; pasando el correspondiente parte a su Jefe inmediato o en su defecto a la Dirección de la Empresa.

Art. 114. Todo trabajador que pretenda formar parte del escalafón técnico y obrero, antes de ser definitivamente admitido al servicio de una Empresa o Entidad, de las comprendidas en esta Ordenanza, será sometido a examen teórico-práctico, en el que deberá demostrar suficientes conocimientos sobre los peligros peculiares de estas actividades, precauciones a tener en cuenta sobre el particular y forma de socorrer al accidentado. La ineptitud en la materia determinará la no admisión del trabajador. Estos conocimientos teórico-prácticos serán juzgados por el Médico de la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo, dependiente del Jurado de Empresa y, en su defecto, por un delegado de la misma.

CAPITULO XVI

Régimen asistencial

Art. 115. *Principio general.*—En tanto las exigencias económico-sociales o las disposiciones legales no dispongan otra cosa, cada Empresa procurará desarrollar los más amplios servicios de tipo social y asistencial a su alcance, para conseguir una mayor y más lograda integración del personal y para la mejora de las relaciones humanas dentro de la Empresa.

Este régimen asistencial se orientará a una directa participación de los trabajadores a través del Jurado de Empresa o Entidades sindicales en el desarrollo o gestión de los servicios y atenciones correspondientes.

Los tipos de beneficios que se puedan crear en el seno de las Empresas se encaminarán a:

1.º Premios de nupcialidad, natalidad y ayuda para sepelios con independencia de las prestaciones de la Seguridad Social o Mutualismo Laboral.

2.º Prestaciones especiales de jubilación y de fallecimiento. Tendrá un incremento especial la ayuda conseguida cuando el fallecimiento ocurra en acto de servicio.

3.º Préstamos sin interés para la adquisición de viviendas, ayuda de estudios; así como cualquier otro de naturaleza análoga.

4.º Otras atenciones de carácter social.

CAPITULO XVII

Régimen de pequeñas Empresas

Art. 116. Se entiende por pequeña Empresa, aquella cuya facturación anual no supere los tres millones de metros cúbicos de agua en abastecimiento de poblaciones y doce millones de metros cúbicos en riego.

Art. 117. Dadas las características peculiares que concurren en estas Empresas, la aplicación de la presente Ordenanza a las mismas se ajustará a las siguientes normas:

1.ª *Personal titulado y técnico.*—Las Empresas podrán libremente contratar para el desempeño de estas funciones, a personas idóneas que reúnan los conocimientos y garantía exigidos por la legislación vigente, pudiendo asumir aquéllos, la Dirección o Gerencia, si la persona que ostenta el cargo reúne las condiciones citadas.

El personal técnico podrá asumir las funciones correspondientes a la primera categoría del grupo tercero; si bien serán respetados en sus puestos y funciones a quienes actualmente tengan reconocida la mencionada categoría.

2.ª *Personal administrativo.*—La Dirección o Gerencia de la Empresa podrá asumir personalmente todas o parte de las funciones correspondientes a las tres primeras categorías de este personal.

3.ª *Personal auxiliar de oficina.*—Podrán refundirse en uno o varios empleados, todas o parte de las funciones definidas para este personal o incluso acumularlas a personal obrero o administrativo.

4.ª *Personal obrero.*—Podrá encomendarse al personal de este grupo cualquiera de las actividades propias de las Empresas acogidas a esta Ordenanza.

5.ª *Personal subalterno.*—No será necesaria la existencia de este tipo de personal, pudiendo encomendarse sus funciones al personal obrero.

Art. 118. Las proporciones de personal que se fijan en esta Ordenanza no serán de aplicación a las Empresas a que se refiere este capítulo.

En el personal administrativo, cuando sólo haya un empleado, será considerado como Oficial segundo, y existiendo dos, uno como Oficial segundo y el otro como Auxiliar.

En el personal obrero, cuando haya uno sólo, deberá considerarse como Oficial segundo, y si existen dos, uno será considerado como Oficial segundo y el otro como Oficial tercero.

En las pequeñas Empresas lo dispuesto sobre vacaciones, permisos, licencias, excedencias y servicio militar, se regirá 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

Régimen especial de aplicación a pequeñas distribuciones

Art. 119. *Especiales modalidades de contratación.*—Cuando la escasa importancia o volumen de las instalaciones existentes en alguna localidad no permitan ocupar durante la jornada completa a los trabajadores comprendidos en esta Ordenanza, en una sola de las funciones específicas definidas en las presentes normas, podrán las Empresas o Entidades aplicar el régimen que se consigna en este capítulo, previa justificación de su necesidad ante la Delegación de Trabajo competente, y con el informe del Sindicato provincial.

Las resoluciones de la Delegación serán recurribles ante la Dirección General de Trabajo.

Art. 120. Al personal de servicio en estas localidades podrán encomendársele trabajos de índole diversa, siempre que el conjunto de horas realmente necesarias para la ejecución no rebasen las cuarenta y cinco semanales y se hallen comprendidos entre los que a continuación se enumeran o similares:

- Apertura y cierre de llaves, bocas de riego o compuertas.
- Instalación de aforos o contadores, cuando sea actividad normal de Empresa acogida a esta Ordenanza.
- Manipulación de llaves de aforo o módulo.
- Apertura y suspensión de suministros.
- Lectura de contadores.
- Cobranza de recibos.
- Reparación de pequeñas averías.
- Admitir para su transmisión las peticiones de altas y bajas en los suministros y asimismo las reclamaciones que se formulen por los abonados.

Art. 121. La retribución y beneficios que concede esta Ordenanza a percibir por este personal será en función al tiempo trabajado y con arreglo al de mayor importancia que realice.

Los que cumplan una jornada diaria de cuatro o más horas, se considerarán hijos de la Empresa, aunque no integrarán la plantilla general de la misma, pudiendo todos ser contratados libremente por la Empresa.

Quedan obligados a prolongar su jornada de trabajo tanto circunstancial como temporalmente, cuando para ello sean requeridos por la Empresa, cobrando el exceso de tiempo trabajado sin recargo alguno hasta el límite de la jornada establecida.

Art. 122. A los efectos de accidentes de trabajo, todo el personal al 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 XIX

Reglamento de Régimen Interior

Art. 123. Todas las Empresas comprendidas en la presente Ordenanza que ocupen normalmente cincuenta o más trabajadores de plantilla, deberán tener Reglamento de Régimen Interior. Las que no tuvieran, deberán presentarlo para su aprobación por la Autoridad laboral, dentro del plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de la presente Ordenanza, y las que lo tuvieran, deberán adaptarlo a las normas de la misma en idéntico plazo.

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 8 de febrero de 1961 y lo establecido en esta Ordenanza.

Una vez aprobado el Reglamento de Régimen Interior, las Empresas entregarán un ejemplar del mismo a cada trabajador y tendrán permanentemente expuestos en los centros de trabajo otros ejemplares.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1.ª A efectos de clasificación profesional y de retribuciones los trabajadores que venían clasificados como Especialistas prácticos de primera en la Reglamentación Nacional de 9 de agosto de 1960, se integrarán en la categoría de Oficiales segundos del grupo obrero, y los Especialistas Prácticos de segunda, en la categoría de Oficiales de tercera o Ayudantes del mismo grupo.

A los nuevos Oficiales de segunda y tercera categoría del grupo obrero procedentes de Especialistas prácticos a que se refiere el párrafo anterior, empezará a computárseles la antigüedad, a efectos de los ascensos automáticos a que se contrae el artículo 21 y del turno de antigüedad que establece el artículo 76, desde la fecha de vigencia de esta Ordenanza.

2.ª Los trabajadores que sin título están clasificados como Ayudantes de Ingeniero a tenor de lo dispuesto en el artículo 7.º de la Reglamentación de 9 de agosto de 1960, continuarán incluidos en la segunda categoría del personal titulado y técnico y disfrutarán de las condiciones establecidas para dicha categoría.

3.ª Si en el plazo de seis meses a partir de la vigencia de esta Ordenanza no están fijados en Convenios Colectivos Sindicales los salarios correspondientes a las categorías profesionales de esta Ordenanza, el Ministerio de Trabajo establecerá las retribuciones base de dichas categorías, obligatorias para aquellas Empresas que no hayan concertado Convenio Colectivo.

4.ª En el plazo de dos meses desde la fecha de entrada en vigor de esta Ordenanza, se clasificará a los trabajadores en la categoría que corresponda, asignándoseles el salario base con arreglo al Convenio Colectivo que rija, y los premios de antigüedad según el artículo 36 de modo que, por este concepto se adicione al salario del Convenio, el tanto por ciento correspondiente por año de servicio en la Empresa, referido al prestado en las diversas categorías que hubiese tenido el trabajador y que se calculará sobre el que actualmente rija para cada categoría de las que hayan ostentado los trabajadores.

Respecto de los trabajadores procedentes del antiguo subgrupo segundo, Especialistas prácticos, el cálculo se efectuará sobre los salarios anteriores a esta Ordenanza.

5.ª 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 1.800 pesetas anuales.

6.º Todas las Empresas que tengan concedidas a su personal por Convenios Colectivos Sindicales, Normas de Obligado Cumplimiento, Contratos individuales, Pacto, o por costumbre, condiciones más beneficiosas apreciadas globalmente, que las que se consignan en esta Ordenanza, tendrán la obligación de respetarlas en su totalidad para todo el personal que las viniera disfrutando en la fecha de entrada en vigor. En todo caso se respetarán como condiciones más favorables las relativas al número de horas de trabajo a la semana y las vacaciones anuales retribuidas de mayor duración.

DISPOSICION DEROGATORIA

La presente Ordenanza sustituye y deroga a todos los efectos la Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Purificación y Distribución de Agua de 9 de agosto de 1960 y disposiciones complementarias que la desarrollan, interpretan o aclaran.

MINISTERIO DE AGRICULTURA

ORDEN de 10 de febrero de 1972 por la que se desarrolla el Decreto 421/1971, de 18 de febrero, sobre mercados en origen de productos agrarios en comarcas o zonas de actuación del I. R. Y. D. A.

Ilustrísimos señores:

El Decreto 421/1971, de 18 de febrero, dispone que los mercados en origen construidos por el Servicio Nacional de Concentración Parcelaria y Ordenación Rural, cuyas funciones ha asumido el Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario en virtud de la Ley 35/1971, de 21 de julio, se incorporarán al Patrimonio del Estado para su ulterior afectación al Ministerio de Agricultura, el cual, previos los trámites previstos en la Ley del Patrimonio del Estado, podrá otorgar concesión sobre los mismos en favor de Diputaciones, Ayuntamientos, Organismos Autónomos de la Administración del Estado o Empresas nacionales, siempre que la explotación de mercados esté legal o estatutariamente autorizada al concesionario. El Ministro de Agricultura queda asimismo facultado para dictar cuantas disposiciones requiera el desarrollo y ejecución de lo que en dicho Decreto se dispone.

En su virtud, este Ministerio, previo informe favorable del Ministerio de Hacienda, que ha sido recabado en cumplimiento de lo establecido en la Ley del Patrimonio del Estado, se ha servido disponer:

1.º Las concesiones que al amparo de lo dispuesto en el Decreto 421/1971, de 18 de febrero, otorgue el Ministerio de Agricultura para las explotaciones de los Mercados, en Origen construidas por el Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario (IRYDA), habrán de ajustarse a las siguientes condiciones generales:

a) Tanto los mercados como los concesionarios deberán cumplir cuantos requisitos y condiciones establece el Decreto 2916/1970, de 12 de septiembre, y los que se señalan en las disposiciones reglamentarias que dicte la Administración sobre ordenación de los Mercados en Origen de productos agrarios.

b) La duración de la concesión se determinará en cada caso por el Ministerio de Agricultura sin que pueda exceder de cincuenta años.

c) La cuantía del canon que debe abonar el concesionario, tomando como base el coste real de ejecución de la obra más el valor del terreno previa tasación, será la siguiente:

1 por 100 durante los tres primeros años.

2 por 100 durante los tres años siguientes.

4 por 100 durante el tiempo que reste de duración de la concesión.

Si el terreno hubiera sido cedido gratuitamente por el concesionario, el valor de aquél no se computará en la determinación del canon.

d) El canon será ingresado por trimestres dentro de los quince primeros días de cada trimestre natural, en el Tesoro Público, con aplicación al Presupuesto de Ingresos, capítulo quinto; Ingresos Patrimoniales, artículo 56; productos de concesiones y aprovechamientos especiales, grupo 563. Otros productos de concesiones administrativas.

e) El concesionario quedará obligado en todo caso a mantener los edificios y las instalaciones correspondientes en perfectas condiciones de conservación y uso, siendo de su cuenta todos los gastos que ello ocasione.

2.º Los contratos que celebre el concesionario relativos a la gerencia o gestión del mercado no podrán liberarle de ninguna de las obligaciones que le afecten como tal concesionario y quedarán resueltos al terminar la concesión.

3.º El Ministerio de Agricultura se reservará en toda concesión la facultad de ejercer, por sí o a través del Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario, la vigilancia del cumplimiento de las condiciones de la concesión, así como la de inspeccionar el funcionamiento y conservación del mercado y examinar la contabilidad.

El incumplimiento de las condiciones señaladas a la concesión determinará la caducidad de la misma, que será acordada por el Ministerio de Agricultura.

4.º Cuando el I. R. Y. D. A. considere necesario para el adecuado desarrollo de una zona o comarca en la que por Decreto se haya acordado su actuación, la construcción de un Mercado en Origen de productos agrarios solicitará informe de la Comisión Reguladora de Mercados en Origen. Obtenido informe favorable, podrá el Ministerio de Agricultura, mediante Orden ministerial, aprobar la ejecución de la obra correspondiente. En la misma Orden ministerial se fijarán las bases y criterios selectivos y condiciones particulares que deban regir la adjudicación de la concesión, que será objeto de concurso entre las Entidades señaladas en el artículo 2 del Decreto 421/1971, de 18 de febrero.

5.º A la vista de las condiciones señaladas a la concesión y del proyecto de obras aprobado por el Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario, el seleccionado en el concurso antes mencionado asumirá el compromiso de aceptar la concesión una vez que la obra haya sido terminada y realizada con sujeción al proyecto. A tal efecto, el interesado podrá, en las condiciones determinadas en el artículo 88 de la Ley de Concentración Parcelaria, recurrir ante el Ministerio de Agricultura contra la recepción de la obra que hubiese realizado el Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario.

Para garantizar el compromiso a que se refiere el párrafo anterior, el futuro concesionario prestará, mediante títulos de la Deuda, aval bancario o metálico, fianza del 4 por 100 del presupuesto de la obra. La fianza, en su caso, habrá de ser constituida en la Caja General de Depósitos o en sus sucursales.

La fianza será devuelta en el momento de aceptarse la concesión, con independencia de las garantías especiales que pudiera exigirse para responder del cumplimiento de las condiciones particulares de la misma:

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a VV. II. muchos años.
Madrid, 10 de febrero de 1972.

ALLENDE Y GARCIA-BAXTER

Hmos. Sres. Subsecretario de Agricultura, Presidente del Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario y Director general de Industrias y Mercados en Origen de Productos Agrarios.

ORDEN de 18 de febrero de 1972 por la que se determinan los precios de compra de leche al ganadero en origen para toda España para el año lechero 1972-73.

Ilustrísimos señores:

En anteriores regulaciones de los precios de compra de leche al ganadero en origen, venían fijándose únicamente los mínimos de compra sobre los que, de hecho, se instrumentaba toda la compleja gama de precios de la leche y sus derivados. Este procedimiento confería una singular rigidez al sistema por cuanto no permitía un correcto ajuste entre oferta y demanda. En consecuencia se ha estimado conveniente admitir una oscilación de los precios en origen, dentro de límites prudenciales, que facilite una mejor adaptación a las cambiantes situaciones del mercado.

Debo tenerse en cuenta, además, que la insuficiencia en la oferta de leche, que viene acusándose con carácter constante en el transcurso de los últimos dos años, exige la adopción de medidas correctoras en los niveles de precios de compra de la leche en origen, a fin de conseguir un incremento en la rentabilidad de la Empresa ganadera que—juntamente con otras me-