

la Seguridad Social de los Toreros venían desempeñando sus funciones en relación con el Montepío de la Asociación Benéfica de Toreros.

Segunda.—No obstante lo dispuesto en el artículo 11 de la presente Orden, durante el primer mandato de los Vocales electivos de la Asamblea General cesará un cincuenta por ciento, al término de su segundo ejercicio, de cada uno de los siguientes grupos: matadores de toros, novillos y rejoneadores; picadores y banderilleros; mozos de estoque, puntilleros y jubilados; organizadores de espectáculos taurinos y ganaderos.

Lo digo a VV. II. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a VV. II.
Madrid, 7 de julio de 1972.

DE LA FUENTE

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de la Seguridad Social de este Ministerio.

ORDEN de 31 de julio de 1972 de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Empresas de Contratas Ferroviarias.

Ilustrísimos señores:

Visto el proyecto de Reglamentación Nacional de Trabajo para las Empresas de Contratas Ferroviarias, elevado por esa Dirección General con fecha de hoy, y en uso de las facultades atribuidas a este Ministerio, he acordado:

1.º Aprobar la expresada Reglamentación Nacional de Trabajo para las Empresas de Contratas Ferroviarias, con efectos desde 1 de julio de 1972.

2.º Autorizar a la Dirección General de Trabajo para dictar cuantas disposiciones fueren precisas para interpretar y aplicar la expresada Reglamentación Nacional.

3.º La Reglamentación Nacional que se aprueba será publicada con la presente Orden en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a VV. II.
Madrid, 31 de julio de 1972.

DE LA FUENTE

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de Trabajo.

REGLAMENTACION NACIONAL DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS DE CONTRATAS FERROVIARIAS

TITULO PRIMERO

Objeto y extensión

Artículo 1.º La presente Reglamentación regula las relaciones entre las Empresas de Contratas de Servicios Ferroviarios, y su personal, excepto las de Obras y Construcciones. Se aplicará exclusivamente a los trabajos o servicios objeto de la contrata, quedando prohibida la mera cesión de personal para realizar trabajos diferentes de los que específicamente hayan sido objeto de la contrata.

Art. 2.º Quedan excluidos de esta Reglamentación quienes por sus cargos de alta dirección o gobierno estén comprendidos en el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo, el personal sin sujeción a jornada y el técnico titulado o facultativo, contrato por tiempo cierto o para obra determinada, o que no dedique atención preferente a la actividad.

TITULO SEGUNDO

Organización

Art. 3.º Corresponde a la Dirección de las Empresas la facultad de organización del trabajo, con sujeción a las normas de las Empresas Ferroviarias a las que se preste el servicio.

En el ejercicio de esta facultad la Empresa procurará mejorar la formación profesional en concordancia con los sistemas de racionalización, mecanización o división del trabajo que los adelantos técnicos impongan y, en general, tendrán en cuenta las directrices de la política social del Estado.

TITULO TERCERO

Del personal

CAPITULO PRIMERO

CLASIFICACIÓN SEGUN PERMANENCIA

Art. 4.º El personal se clasifica, según su permanencia, en fijo y eventual.

La condición del personal se determinará atendiendo a la naturaleza de la necesidad para que fué contratado y no a la denominación dada en el contrato.

Art. 5.º Personal fijo es el que se precisa de modo permanente y que, contratado por tiempo indefinido, presta sus servicios de modo estable y continuado en la Empresa. Se subdivide en:

- a) Personal fijo con garantía de salario todos los días; y
- b) Personal fijo con garantía de salario correspondiente a dieciocho días laborables en el mes.

El eventual es el que se contrata para atenciones extraordinarias. El contrato puede ser por tiempo cierto o para un trabajo determinado.

Los trabajadores eventuales que hayan cumplido un año de servicio continuado o dos años de servicios efectivos en períodos discontinuos pasarán automáticamente a la categoría de fijos, salvo en el caso de sustitución de excedentes, que se aplicará lo dispuesto en el artículo 78.

Art. 6.º El personal eventual, en igualdad de categoría, función, jornada y rendimiento que el personal fijo percibirá la misma remuneración. Los períodos trabajados se computarán para antigüedad y posible acceso a fijo siempre que no mediará la indemnización a que se refiere el artículo 8.º; de abonarse ésta, quedará liquidado al período trabajado.

Art. 7.º La Empresa vendrá obligada a extender contrato a cada uno de los trabajadores que tome en condición de eventual, en el cual se hará constar además de las condiciones generales, su categoría profesional según el trabajo que realice, salario que se le asigne y si el contrato es por tiempo cierto o para un trabajo determinado, diligenciándolo por duplicado y quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes.

Art. 8.º El contrato de trabajo del personal eventual terminará, además de por finalizar el servicio o el tiempo para el que fué contratado, por cualquiera de las causas establecidas en los artículos 76 y 77 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Cuando el contrato no sea por tiempo cierto, se notificará por escrito la fecha de cese, con una semana de antelación y, en caso contrario, el trabajador percibirá, en concepto de indemnización, una semana de salario si llevaba trabajando menos de seis meses, y quince días si llevase más de dichos seis meses.

CAPITULO II

CLASIFICACIÓN POR LA FUNCIÓN

Sección primera.—Enumeración de grupos y categorías

Art. 9.º El personal de plantilla quedará clasificado en los grupos siguientes:

Grupo A) Personal administrativo:

1. Inspector Pagador.
2. Jefe Administrativo de primera.
3. Jefe Administrativo de segunda.
4. Jefe de Dependencia de hasta 50 trabajadores.
5. Jefe de Dependencia de más de 50 trabajadores.
6. Oficial Administrativo de primera.
7. Oficial Administrativo de segunda.
8. Auxiliar.
9. Aspirante.

Grupo B) Mandos medios:

1. Jefe de Grupo o Equipo.

Grupo C) Personal obrero:

1. Especialistas.
2. Peón de carga y descarga.
3. Peón de desinfección.
4. Peón de limpieza y de servicios auxiliares.
5. Pinche o Aprendiz.

Grupo D) Subalternos:

1. Ordenanza.
2. Botones o Recadistas.
3. Mujeres de limpieza.

Las clasificaciones de personal consignadas en este artículo son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas enumeradas, a la necesidad o volumen del centro de trabajo o calidad de los trabajos a realizar no lo requieren.

Art. 10. Las definiciones que a continuación se enumeran no tienen carácter exhaustivo, por lo que, dentro de una actividad o rendimiento normalmente exigible pueden ser atribuidas al agente comprendido en cualquiera de aquellas funciones complementarias y afines que no exijan conocimientos superiores a su categoría respectiva y correspondan a tipo salarial igual o inferior al que disfruten.

Asimismo, en circunstancias especiales en que la conveniencia del servicio lo requiera, deberán los Agentes desarrollar funciones de categoría superior, a propuesta de la Empresa, en cuyo caso se percibirá la diferencia salarial que corresponda reglamentariamente.

Sección segunda.—Definiciones

Art. 11. Personal administrativo.

1. Inspectores Pagadores.—Integran tal categoría los empleados que, con conocimientos suficientes de contabilidad y administración, tienen por misión realizar viajes y comprobar la eficacia de los servicios en las distintas dependencias que por la Empresa se le tengan asignadas, ejerciendo funciones delegadas de la misma, tomando aquellas resoluciones precisas y urgentes que crean oportunas para un mejor desarrollo de los servicios y actividades de la Empresa, dando cuenta a la Dirección de la misma. Efectúan pagos, así como la comprobación de nóminas y de cuantos gastos se hayan efectuado por los Jefes de Dependencia o Grupo, recogiendo y reflejando ante la Dirección de la Empresa las indicaciones que por aquellos se formulen, pudiendo tener a su cargo cualesquiera otras funciones análogas a las anteriores.

2. Jefes Administrativos de primera.—Son los empleados, provistos o no de poder, que llevan la responsabilidad directa de una o más Secciones, estando encargados de imprimirlas unidad.

3. Jefes Administrativos de segunda.—Son los empleados, provistos o no de poderes limitados, encargados de orientar, dirigir y dar unidad a la Sección que tenga a su cargo, así como de distribuir el trabajo entre el personal que se halle bajo su dependencia.

4. Jefes de Dependencia.—Son aquellos que en una localidad o dependencia determinada están al frente de todo el personal de la Empresa, lleva la dirección de los trabajos de todo orden que se realicen en la dependencia o localidad de su cargo e interviniendo directamente en los trabajos burocráticos. Efectúan pagos y rinden cuentas ante los Inspectores Pagadores o directamente a la Dirección de la Empresa, según sea la organización interior de la misma.

5. Oficiales de primera.—Comprende esta categoría a los empleados con un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, y que asumen especialmente las siguientes funciones: Cajero de cobro y pago, sin fianza ni firma; estadísticas, contabilidad, taquimecanógrafos en idioma extranjero, considerándose como tales cuando toman al dictado 120 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente en seis minutos.

6. Oficiales de segunda.—Es el empleado con iniciativa y responsabilidad restringida que efectúa funciones auxiliares de contabilidad o coadyuvantes de las mismas, transcripción de libros, archivos, ficheros, taquimecanógrafos en idioma nacional y otros análogos, como tales Taquimecanógrafos tendrán aptitud suficiente para tomar al dictado 120 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente en seis minutos.

7. Auxiliares.—Se consideran como tales los empleados mayores de veinte años que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dediquen dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas. Los Taquimecanógrafos no comprendidos en las definiciones anteriores y los Mecanógrafos de ambos sexos.

8. Aspirantes.—Son Aspirantes los empleados mayores de catorce años y menores de veinte que se inician en los trabajos burocráticos de oficina para adquirir la consideración profesional de empleados administrativos.

Mandos medios:

1. Jefes de Grupo.—Son los que están al frente del personal de una dependencia de hasta 25 trabajadores, o de una Sección o Departamento de la misma en las demás dependencias, teniendo a su cargo la dirección de los trabajos del personal que de ellos dependen o cooperando a la función directiva del Jefe de Dependencia.

Tienen como misión asimismo redactar diariamente el parte de los trabajos realizados y del personal que presta servicio, pudiendo, por delegación de la Empresa o del Jefe de la Dependencia, efectuar los pagos al personal.

Personal obrero:

1. Especialistas.—Son los Mozos o Peones que con la debida aptitud desempeñan con rendimiento normal las misiones siguientes:

- a) La conducción de carros eléctricos para el transporte de mercancías.
- b) El manejo de carretillas de una y elevadoras o de grúas fijas.
- c) Operaciones auxiliares de grúas móviles.
- d) La de los cuñeros, transbordadores y cabrestantes.
- e) La de los cabezas de brigada que coordinan el trabajo de ésta.
- f) El transbordo de vagones completos de mercancías de difícil manejo.
- g) La carga y descarga de vagones de carbón y áridos a granel y a pala.
- h) Posaje.
- i) Auxiliares de Desinfección.
- j) Cualquier otra, cuya realización requiera mayor capacidad física de la normal o conocimiento superior al del simple Peón.

2. Peones de carga y descarga.—Son los que realizan la carga y descarga de mercancías sobre o de vagón y camión en los muelles, estaciones, almacenes, economatos y demás dependencias ferroviarias, transportando ésta manualmente o sobre carretillas, galeras etc., maniobra de vagones y demás complementarias para dejar en estado decoroso los muelles, vías y vagones.

3. Peones de Desinfección.—Son quienes sin diploma Auxiliar Sanitario ejecutan los trabajos de acarreo de aparatos y productos, preparación y tapado de puertas y ventanas u otros manuales coadyuvantes o encaminados a la desinfección.

4. Peones de limpieza y de servicios auxiliares.—Son los que atienden servicios de limpieza de locomotoras, limpieza de vías y fosos; limpieza de coches en interior o exteriormente; limpieza de aseos, vestuarios y dependencias; giro de placa y demás servicios análogos que no requieran capacitación superior o especializada.

5. Pinches.—Es el menor de dieciocho años, en cualquier servicio de los especificados y funciones apropiadas a su edad que al cumplir la edad indicada pasa automáticamente a la cualificación laboral que le corresponda según el servicio realizado.

Personal subalterno:

1. Ordenanzas.—Son los subalternos al servicio de las oficinas de la Empresa, cuya misión consiste en hacer recados, recoger y entregar la correspondencia, copia a prensa de documentos y cuantos otros trabajos elementales les encomiendan sus Jefes.

2. Botones o Recadistas.—Son los subalternos mayores de catorce años y menores de veinte encargados de labores de reparto dentro o fuera del local a que estén adscritos.

3. Mujeres de limpieza.—Son las que se ocupan del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias de la Empresa.

CAPITULO III

INGRESOS

Art. 12. Como norma general, el ingreso de personal en las Empresas comprendidas en esta Reglamentación se efectuará por las categorías de Pinche, Botones, Peón, Auxiliar o Aspirante, Jefe Administrativo de primera, Jefe de Dependencia o Inspector Pagador.

Esto no obsta para que pueda producirse el ingreso por otras categorías, siempre que se trate de creación de plaza nueva, cuando el concurso-oposición convocado entre el personal haya quedado desierto.

Art. 13. Se establece con carácter general un periodo de prueba, no superior a dos meses para los grupos A1 y B) o quince días para el resto. Al término del periodo de prueba, el trabajador de que se trate ingresará en la Empresa con carácter de eventual si así fuera contratado, o fijo si cubre vacante de la plantilla en servicios permanentes.

Art. 14. Las vacantes a cubrir en el personal obrero se solicitarán a través del registro de trabajadores en paro, protegidos por la legislación vigente en la materia.

CAPITULO IV

ASCENSOS

Art. 15. Constituye condición previa de cualquier ascenso la existencia de vacante, que se determinará no sólo por su existencia en plantilla, sino por la necesidad de cubrir tal vacante a juicio de la Empresa, o bien, cuando potestativamente la misma Empresa creó plaza de categoría superior que no sea de libre designación.

El ascenso a Jefe de Grupo tendrá lugar por concurso-oposición entre el personal fijo de categorías inferiores de la propia dependencia, dándose, en igualdad de circunstancias, preferencia a la antigüedad.

Por lo que se refiere al personal administrativo, los aspirantes pasarán a la categoría de Auxiliar Administrativo automáticamente al cumplir los veinte años de edad; el ascenso de Auxiliar a Oficial segundo Administrativo tendrá lugar por turno de rigurosa antigüedad; el ascenso a Oficial de primera Administrativo se verificará por concurso-oposición entre Oficiales de segunda Administrativos y Auxiliares Administrativos, y las plazas de Jefes administrativos de segunda se cubrirán por concurso-oposición entre Oficiales Administrativos de primera y segunda. Los cargos de Jefes Administrativos de primera e Inspectores Pagadores y Jefes de Dependencia son de libre designación de la Empresa.

Art. 16. Los Reglamentos de Régimen Interior señalarán los requisitos de los concursos-oposición a que se refiere el artículo anterior, concretando las condiciones de las convocatorias y los méritos y preferencias que correspondan, así como las condiciones físicas y psíquicas necesarias.

Art. 17. Los programas de las materias sobre las que han de versar los exámenes deberán ser redactados por el Tribunal que ha de juzgar las pruebas. Entre los Tribunales habrá siempre un representante del personal de categoría superior, a ser posible, a las plazas a proveer. Dicho representante será designado por la Organización Sindical, a propuesta en terna de la Empresa.

Art. 18. Cuando se trate de concurso oposición, si no se hubiera presentado número suficiente de aspirante a todas o alguna de las plazas no se convocarán, se convocará por la Empresa a concurso-oposición libre.

CAPITULO V

PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Art. 19. Las Empresas a que se refiere esta Reglamentación formularán, de acuerdo con sus necesidades u organización específica, en el término de treinta días desde la fecha de publicación de esta ordenanza, las plantillas o estados numéricos del personal, por categorías, correspondiente a los diversos centros de trabajo, que se harán públicas al personal por término de diez días para que por parte de éste puedan presentarse las posibles reclamaciones u objeciones a las mismas. Al término del plazo de exposición, por parte de la Empresa, se remitirán las indicadas plantillas a las Delegaciones de Trabajo respectivas, juntamente con las reclamaciones formuladas por los trabajadores, devolviéndose a la Empresa un ejemplar de las mismas con la resolución que proceda. Contra ella se podrá recurrir en alzada tanto por los trabajadores como por la Empresa, dentro de los quince días siguientes, siendo ejecutiva la Resolución de la Dirección General de Trabajo, sin otro recurso.

Art. 20. En el término de los treinta días siguientes a la aprobación de las plantillas se confeccionarán por la Empresa los escalafones de su personal por provincias y dependencias

asimismo, en los que se figuran en relación los distintos grupos de personal por categorías, y, dentro de éstas, por antigüedad en el cargo o categoría, haciéndose constar las circunstancias siguientes: Nombre y apellido de los interesados, fecha de nacimiento y de antigüedad en la Empresa, categoría profesional, determinación de si es fijo con derecho a salario diario o con derecho a dieciocho días de salario al mes, antigüedad en la Empresa y fecha en que corresponda el primer aumento periódico en la retribución por razón de antigüedad.

Dichos escalafones se publicarán cada año. Las plantillas y los escalafones figurarán como anexos al Reglamento de Régimen Interior.

Art. 21. Los escalafones a que hace referencia el artículo anterior estarán expuestos al personal por término de quince días; dentro de este plazo los interesados que estimen que no se les ha incluido en la categoría y lugar que les corresponde podrán interponer la oportuna reclamación ante la Delegación de Trabajo.

CAPITULO VI

CESES Y SUSPENSIONES

Art. 22. El personal eventual podrá ser suspendido con el preaviso citado en el artículo 8.

Art. 23. Cuando por motivos tecnológicos u otras causas determinantes de crisis laboral deba cesar personal fijo de una Contrato, los ceses habrán de ser autorizados por el Organismo Laboral competente en la medida estrictamente necesaria, previo expediente instruido al efecto a instancia de la Empresa afectada.

En el caso de reducción de plantillas por modernización o reestructuración de servicios habrá de seguirse el orden de prelación establecido en las disposiciones vigentes.

Art. 24. Los trabajadores que cesen según lo dispuesto en el artículo anterior, además de las prestaciones que puedan corresponderles por el Seguro de Desempleo recibirán una indemnización consistente en una mensualidad por año de servicio con los siguientes toques, según la edad del trabajador:

- Hasta 30 años de edad inclusive, 12 mensualidades.
- Desde 31 años de edad a 35 inclusive, 14 mensualidades.
- Desde 36 años de edad a 40 inclusive, 16 mensualidades.
- Desde 41 años de edad a 45 inclusive, 18 mensualidades.
- Desde 46 años de edad hasta 50 inclusive, 20 mensualidades.
- De 51 años de edad a 55 inclusive, 22 mensualidades.
- Desde 56 años de edad en adelante, 24 mensualidades.

Art. 25. En caso de sustitución de contratista, la nueva Empresa queda subrogada en los derechos y obligaciones de la anterior, conforme al artículo 79 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 26. Si al cesar el contratista continuara el trabajo por el propio personal ajeno a la Entidad ferroviaria en las mismas condiciones que se venía prestando y no se adjudicará a nuevo contratista en un plazo de tres meses, el personal de la contrata pasará a depender directamente de la Empresa ferroviaria contratante.

Art. 27. El personal a que afecta esta Reglamentación percibirá por jornada completa los salarios base iniciales que a continuación se señalan para cada categoría:

	Salario Pesetas
<i>Grupo A.- Personal administrativo</i>	
Inspector Pagador	11.600
Jefe Administrativo de primera	10.050
Jefe Administrativo de segunda	8.925
Jefe de Dependencia con más de 50 trabajadores	8.650
Jefe de Dependencia de hasta 50 trabajadores	6.650
Oficial de primera	7.850
Oficial de segunda	6.625
Auxiliar	5.225
Aspirantes de 19 años	4.920
Aspirantes de 18 años	4.735
Aspirantes de 17 años	3.850
Aspirantes de 16 años	3.200

	Salario Pesetas
Mensual	
<i>Grupo B.—Mandos medios</i>	
Jefe de Equipo o Grupo	5.850
<i>Grupo C.—Personal obrero</i>	
Diario	
Especialistas	172
Peón de carga y descarga	170
Peón de Desinfección	160
Peón de limpieza	156
Pinches de 16 y 17 años	92
Pinches de 15 años	80
<i>Grupo D.—Personal subalterno</i>	
Mensual	
Ordenanza	4.700
Botones o Recadista	2.700
Mujer de limpieza (por hora)	20

Art. 28. Sobre los sueldos iniciales consignados en el artículo anterior, por antigüedad total reconocida en la Empresa, se devengarán cuadrienios, el 4 por 100 del sueldo inicial de la categoría en que se alcancen. Se computará a estos efectos el tiempo servido sin interrupción en la misma Empresa o Empresas anteriores si se ha producido sucesión de éstas, incluso los periodos trabajados como eventual, cuando proceda, según lo dispuesto en el artículo 6. Se respetarán a título personal los porcentajes de antigüedad que vinieran percibiendo, si éstos resultaran superiores a los calculados conforme este artículo, regularizándose estas situaciones haciendo el cálculo de cuadrienios. La antigüedad en la Empresa se contará desde el 1 de agosto de 1947 o desde la fecha de ingreso cuando éste sea posterior a dicha fecha.

Art. 29. Cuando el agente desempeñe, en concepto de reemplazo, trabajos de categoría superior, percibirá los cuadrienios que efectivamente le correspondan, sobre el salario inicial de la superior categoría desempeñada.

Art. 30. Percibirán un plus de asistencia por día trabajado de veinte pesetas los Aspirantes Administrativos, Pinches y Botones o Recadistas, 25 pesetas los Ordenanzas y 30 pesetas el resto de los agentes, cualquiera que sea su categoría.

Art. 31. La iniciativa para implantar sistemas de trabajo por incentivo corresponde normalmente a la Empresa, que dará a conocer previamente las correspondientes tarifas de rendimiento al personal afectado, y cuando sean aceptadas por dos tercios de los trabajadores interesados constituirán norma obligatoria para ambas partes en tanto no se modifiquen por mutuo acuerdo o anulen por la autoridad laboral competente, por motivos fundados.

Asimismo cuando lo exijan notorias conveniencias del servicio, la autoridad laboral competente podrá imponer sistemas de incentivo, aprobando las correspondientes tarifas o suspender el que esté establecido cuando su persistencia resulte manifiestamente innecesaria o antieconómica para la Empresa.

En cualquiera de los anteriores supuestos de resolución por la autoridad laboral deberá ser oído el Jurado de Empresa o los Entaces Sindicales, así como el Sindicato correspondiente e Inspección de Trabajo.

Art. 32. En principio se considera correcta una tarifa de incentivos siempre que dos tercios de los trabajadores interesados obtengan una media superior al 33 por 100 sobre la retribución por simple jornada, aunque el otro tercio de los mismos no alcance al 25 por 100.

Art. 33. Cuando existan distintas tarifas de incentivos en una misma Empresa guardarán entre sí la debida proporcionalidad de forma que entre categorías semejantes, en igualdad de jornada, atención, esfuerzo y medio ambiental, la retribución no será notoriamente desigual.

Cuando ejerzan especial influencia, circunstancias de peligrosidad, toxicidad o penosidad, se hará constar la repercusión de tales factores en las correspondientes tarifas.

Art. 34. Las tarifas de incentivos podrán ser revisadas por mutuo acuerdo entre las partes o por resolución de la autoridad laboral, por las siguientes causas:

a) Modificación de equipos, de material o de métodos de trabajo.

b) Notoria alteración de las circunstancias económicas que motivaron su implantación.

c) Evidente desproporción entre las tarifas dentro de una misma Empresa.

La revisión no aceptada de mutuo acuerdo podrá efectuarse por resolución de la autoridad laboral, con los mismos trámites o informes exigidos en su implantación.

Art. 35. Cuando por causas ajenas a la voluntad del trabajador resulte imposible el trabajo con incentivo, sin que tal circunstancia pueda ser imputada a la Empresa, en tanto que no se obligue al agente a permanecer en su puesto de trabajo, se le abonará el tiempo de mera permanencia por el jornal-hora correspondiente, acumulando tal retribución a la que proporcionalmente corresponda abonar por la parte de la jornada en que trabajó con incentivo.

Art. 36. Las retribuciones fijas en su cuantía y periódicas en su vencimiento son meros complementos salariales distintos de los verdaderos incentivos.

Art. 37. Las Empresas comprendidas en esta Reglamentación abonarán a su personal gratificaciones extraordinarias anuales, de una mensualidad cada una, con ocasión del 13 de Julio y por la fiesta de Navidad.

La primera, por el primer semestre del año, y la segunda, por el segundo.

No obstante, el abono de estas dos mensualidades podrá dividirse en cuatro medias mensualidades de quince días cada una, en los meses de junio, julio, noviembre y diciembre, a criterio de la Empresa.

Los trabajadores que no hubiesen trabajado todo el período a que corresponda cada una de dichas gratificaciones, percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

Para el cálculo de estas gratificaciones se considerarán las bases iniciales y aumentos de antigüedad correspondientes.

TITULO CUARTO

Jornada, horas extraordinarias, descanso semanal y vacaciones

CAPITULO PRIMERO

JORNADA

Art. 38. Se establece como norma general para el personal comprendido en esta Reglamentación la jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.

Art. 39. El personal de cualquier grupo que disfrute actualmente de jornada diaria continuada o inferior a ocho horas, mantendrá tal beneficio con carácter personal y a extinguir, pero el posible trabajo hasta la jornada normal se abonará como horas normales, percibiendo sólo horas extraordinarias cuando rebase la jornada de ocho horas. Es potestativo del trabajador aceptar la ampliación de su jornada.

Art. 40. La jornada de ocho horas puede ser continuada, con interrupción de treinta minutos dentro de la misma para tomar el bocadillo o partida en dos periodos con descanso mínimo de dos horas, que podrá reducirse a una hora si la Empresa facilita comidas condimentadas en comedores instalados en el mismo centro de trabajo y a precio módico.

Art. 41. La jornada empezará normalmente a contarse en el lugar de trabajo, en cuyo momento el agente realizará su labor efectiva o las operaciones previas para la toma de servicio, y se dará por terminada a la hora fijada en el horario establecido.

Art. 42. Cuando por causas ajenas al trabajador trabaje tiempo inferior a media jornada percibirá el jornal correspondiente a la media jornada, y si trabaja más de media jornada, percibirá la jornada completa.

Art. 43. Son excepción de la jornada normal de ocho horas los Inspectores Pagadores y Jefes de Dependencia, que por su misión específica de inspección y vigilancia, así como por la organización del trabajo, han de tener en el horario una cierta flexibilidad, según lo requiera el servicio, no computándose como horas extraordinarias el exceso esporádico de la ampliación de jornada.

Art. 44. En todos los centros de trabajo existirán horarios oficiales, aprobados por la autoridad laboral competente, que repletarán la jornada de cada grupo o turno establecidos.

Una vez establecido un horario o turno, éste no podrá ser variado si no es mediante modificación oficial del mismo, pudiendo recurrir el personal ante la Inspección de Trabajo respectiva; pero será de obligado cumplimiento mientras no se resuelva en contrario por la autoridad laboral.

Art. 45. Cuando en un centro de trabajo se tengan establecidos varios turnos se procurará llegar a acuerdo con los interesados para que opten por el que más convenga de forma individual, atendiendo el orden de prelación de mayor antigüedad. No obstante, los turnos establecidos a la publicación de esta norma, se considerarán vigentes y servidos por los trabajadores a los mismos adscritos.

Art. 46. Cuando por circunstancias fortuitas o para atender necesidades ferroviarias haya precisión de implantar unos nuevos horarios o turnos, sin previa aprobación de la Inspección de Trabajo, los trabajadores vendrán obligados a aceptar provisionalmente los nuevos horarios, con independencia de que, si así les interesa, puedan formular sus alegaciones ante la Inspección de Trabajo, para que se tengan en cuenta por ésta en la aprobación del nuevo horario que se le presente por la Empresa.

CAPITULO II

HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 47. Se considerarán horas extraordinarias las que sobrepasen las ocho de la jornada establecida con carácter general.

Art. 48. El trabajo regular y constante que en correcta organización de trabajo pueda desempeñarse en horario normal no podrá ser atendido sistemáticamente con horas extraordinarias, por cuanto el carácter excepcional de estas últimas sólo justifica su realización en casos excepcionales o por aumentos de servicio cuya escasa duración y periodicidad no permita el empleo de otros agentes.

Art. 49. En los casos de accidentes o situación de emergencia en que sea obligado realizar un determinado servicio o trabajo, para lo que se requieran horas extraordinarias, la aceptación de éstas por el personal es obligada. En el resto de los casos es potestativa su aceptación por parte de los agentes.

Art. 50. No será precisa la autorización previa de trabajo en horas extraordinarias en los casos fortuitos o de fuerza mayor, así como en aquellos otros en que no se rebasen los topes legales de 50 horas al mes y 240 al año por agente.

Art. 51. Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo al menos del 25 por 100 las dos primeras, y del 40 por 100 las restantes, sobre el valor de la hora ordinaria.

Art. 52. El personal femenino cobrará las horas extraordinarias con el 50 por 100 de aumento, cuando menos, sin que la jornada pueda exceder de diez horas.

Art. 53. Cuando se trabaje en régimen de remuneración con incentivo y se continúe la jornada en horas extraordinarias, el trabajador, con independencia de lo que corresponda por el incentivo cuya tarifa establecida no variará por ello, cobrará dichas horas extraordinarias con los incrementos correspondientes a las mismas, calculados sobre el salario hora individual, salvo cuando trabaje ese tiempo extraordinario por decisión unilateral suya.

Art. 54. Cuando no se pueda disfrutar descanso semanal compensatorio, el agente percibirá por la jornada normal realizada en domingo o día festivo no recuperable un día más de sueldo o jornal incrementado con el 40 por 100 de recargo, y si realiza jornada superior a la reglamentaria, las dos primeras horas extraordinarias se cobrarán con el 25 por 100 de recargo, y las restantes con el 50 por 100 del jornal con aquel incremento.

Las horas a que se refiere el párrafo anterior se liquidarán por día y no serán incluidas en el cómputo semanal, cuando sea aplicable este sistema de cómputo.

CAPITULO III

DESCANSO SEMANAL Y FIESTAS

Art. 55. Los trabajos de Contratas Ferroviarias de los agentes comprendidos en los grupos B) y C) quedan exceptuados del descanso dominical, pudiendo disfrutar éste o el semanal com-

pensatorio, de conformidad con la legislación general y, la fiesta abonable que no coincida en domingo se compensará con otro descanso en la semana o la siguiente.

Las fiestas recuperables no se considerarán en la actividad de Contratas Ferroviarias.

La excepción del descanso dominical se aplicará restrictivamente, procurando, siempre que sea posible por el servicio que se preste, aplicar los preceptos del descanso dominical.

Art. 56. Queda prohibido el trabajo en domingos a los menores de dieciséis años.

Art. 57. La Empresa organizará cuadros rotativos de descanso, si así interesase al personal, entendiéndose, en otro caso, que aceptan el descanso semanal en día fijo de la semana, si así se tuviera establecido por la Empresa, o lo acordase en lo sucesivo.

VACACIONES

Art. 58. Las Empresas a que se refiere la presente Reglamentación concederá vacaciones retribuidas anuales a su personal, que deberán ser disfrutadas ininterrumpidamente, prohibiéndose durante las mismas trabajar por cuenta ajena en cualquier actividad de carácter lucrativo.

La publicación legal de compensar a metálico las vacaciones, no afecta a los agentes que, al cesar, no tengan disfrutadas las vacaciones ni cubierto el periodo correspondiente a las mismas, que percibirán, con su liquidación, la parte proporcional correspondiente a tales vacaciones.

Art. 59. El periodo para el cómputo de vacaciones será el año natural, con independencia de la fecha de ingreso, para todos los agentes que en la fecha de publicación de la presente Reglamentación lleven más de un año de servicio. En los restantes casos, se concederán las primeras vacaciones dentro del año natural siguiente al del ingreso, aumentadas con los días proporcionales que hubieran correspondido por el año incompleto en el que se produjo el ingreso, con lo cual quedará regularizado el derecho a vacación anual en años naturales.

Si al ser baja un trabajador hubiera disfrutado ya íntegramente sus vacaciones anuales, la Empresa podrá deducirle de su liquidación, los días disfrutados sobre los que le hubieran correspondido en la fecha del cese.

Art. 60. La duración mínima de estas vacaciones anuales será:

a) Personal administrativo y Mandos medios: hasta cinco años de servicio, veinte días naturales; de cinco a diez años de servicio, veinticinco días naturales, y más de diez años de servicio, treinta días naturales.

b) Resto del personal, veinte días laborables; y

c) Al personal menor de veintidós años, al que afecta la Orden del Ministerio de Trabajo de 29 de diciembre de 1945, veinte días laborables, en las condiciones prescritas en tal disposición.

Art. 61. A fin de establecer los calendarios de vacaciones a lo largo del año, para evitar entrecrujientos al servicio, los agentes presentarán, por conducto reglamentario y dentro de la primera quincena del mes de noviembre de cada año, una solicitud proponiendo fechas del año siguiente para iniciarlas, por orden de preferencia, sin que ello implique su obligatoria aceptación por la Empresa, que atenderá en lo posible dichas peticiones conjugando las necesidades del servicio, la antigüedad de los agentes y la época de disfrute de la vacación.

Quienes dejen pasar el plazo indicado sin formular solicitud, se presumirá aceptan las fechas que señale la Empresa, la cual fijará el calendario de vacaciones de cada centro antes de 31 de diciembre, para el siguiente año.

Si el agente solicitara de la Magistratura de Trabajo que se fije su periodo de vacaciones habrá de concretar si usó oportunamente de la facultad que se le reconoce en el primer párrafo de este artículo.

TITULO QUINTO

Licencias y excedencias

CAPITULO PRIMERO

LICENCIAS

Art. 62. Los trabajadores comprendidos en esta Reglamentación tendrán derecho a licencia con sueldo en los siguientes casos:

a) Matrimonio del agente.

b) Necesidad de atender asuntos personales e inaplazables.

c) Muerte del cónyuge, padres, hijos, hermanos y abuelos consanguíneos o políticos; enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos y alumbramiento de la esposa.

d) Cumplimiento de un deber público de carácter inexcusable.

Art. 63. La duración de las licencias a que se refiere el artículo anterior será de diez días en casos de matrimonio y de uno a cinco, como máximo, en los casos b) y c), regulándose tal duración en los Reglamentos de Régimen Interior en función de los desplazamientos necesarios y de las circunstancias de cada caso.

En el supuesto del apartado d) el agente tendrá derecho a faltar al trabajo por el tiempo indispensable, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 87 de la Ley de Contrato de Trabajo. Las ausencias motivadas por razón de cargos electivos de carácter sindical se registrarán por las disposiciones vigentes en la materia.

Art. 64. En los casos comprendidos en el apartado b) del artículo 62 se otorgarán las licencias cuando lo permitan las necesidades del servicio, no pudiendo disfrutarse más de una licencia de esta clase cada año.

Art. 65. La concesión de estas licencias corresponderá al Jefe de Dependencia o de quien esté al frente de la misma, en los supuestos a), c) y d) decidiendo la dirección de la Empresa en el supuesto b) del mismo artículo 62, sin perjuicio de las sanciones que procedan para el trabajador que hubiera falseado la causa invocada, sobre la que podrá exigirse la oportuna justificación antes o después de la licencia correspondiente.

La denegación de la licencia con sueldo por asuntos propios no obsta para la petición de licencia sin sueldo por el mismo motivo, en las condiciones que se fijan para éstas.

Art. 66. El personal que hubiera cumplido al menos dos años de antigüedad al servicio de la Empresa podrá solicitar licencia sin sueldo por plazo no inferior a quince días ni superior a dos meses, que será concedida en los treinta días siguientes a la fecha de la solicitud, si lo permiten las necesidades del servicio.

Art. 67. Las licencias sin sueldo producirán la baja temporal en la Seguridad Social, no considerándose tampoco tales períodos para el cómputo de los aumentos de antigüedad.

CAPITULO II.

EXCEDENCIAS

Art. 68. Se establecen dos clases de excedencia: voluntaria y forzosa. Ninguna de ellas otorga derecho durante su disfrute a la percepción de sueldo y los períodos en tal situación no se computarán para el cómputo de aumentos por antigüedad, salvo en el caso del Servicio Militar, equiparado a excedencia forzosa, cuyo tiempo se computará a efectos de antigüedad.

Art. 69. Pueden solicitar excedencia voluntaria los agentes que hayan cumplido dos años al servicio de la Empresa.

Las peticiones de excedencia, que serán resueltas en los treinta días siguientes a su presentación, alegarán la causa en que se funden y se concederán obligatoriamente por la Empresa siempre que no excedan del 2 por 100 de la plantilla del centro. En el resto de los casos se resolverá su concesión o negativa dentro del mismo plazo, a criterio de la Empresa.

Art. 70. La petición de excedencia voluntaria se considerará fundada en los casos siguientes:

- Terminación o ampliación de estudios y preparación de oposiciones.
- Exigencias familiares ineludibles, reputándose como tales para el personal femenino la necesidad de atender a familiares enfermos, la dirección de su hogar o el cuidado de los padres o hermanos menores.
- Traslado de residencia habitual para atender asuntos propios o de familiares a su cargo.
- Desempeñar cargos al servicio del Estado, Provincia o Municipio.

Art. 71. No se considerará fundada la petición de excedencia para realizar trabajos por cuenta ajena empleándose en otra Empresa, y caso de falsearse la petición, si se conociera de modo fehaciente después de la concesión que el trabajador excedente trabaja para otra Empresa o patrono, será motivo suficiente para anulación de la excedencia y rescisión del contrato laboral.

Art. 72. La excedencia voluntaria tendrá una duración mínima de un año y no podrá exceder de cinco, pudiendo prorrogarse por una sola vez a petición del agente y hasta igual período al de la concesión.

Art. 73. Se perderá el derecho al reintegro si no se solicita antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia o prórroga, reingresando de forma automática al vencimiento de la misma si no se ha producido reducción de plantilla con carácter oficial en la dependencia o servicio a la que perteneciera el agente.

De haberse solicitado tal reducción mediante el oportuno expediente de regulación de empleo, el posible reintegro dependerá de las circunstancias de planteamiento de tal expediente, solución dada al mismo y lugar y antigüedad del trabajador excedente en la plantilla del centro.

Contra la negativa de readmisión por parte de la Empresa, en todo caso podrá recurrirse por el interesado ante la Magistratura de Trabajo correspondiente.

Si el agente que obtenga excedencia voluntaria después de la publicación de esta Reglamentación, en virtud de expediente de regulación de empleo le correspondiera cesar al servicio de la Empresa, a efectos de indemnización se reputará como si continuara en servicio activo, pero le serán descontados de la antigüedad computable todos los períodos de excedencia y en el expediente de crisis la Empresa hará constar la situación de excedencia voluntaria del agente.

Art. 74. El pase a la situación de excedencia forzosa se producirá por las siguientes circunstancias:

- Nombramiento para cargo público, efectuado por disposición oficial de rango suficiente, equiparándose a esta situación la incorporación al Servicio Militar obligatorio.
- Para el personal femenino en general, traslado de residencia del marido que impida continuar en el puesto de trabajo que desempeñaba.
- Enfermedad prolongada, tras de agotar las prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad laboral transitoria, con reserva de plaza por un máximo de dos años.

Art. 75. El reintegro en la Empresa se producirá en el supuesto a) del artículo anterior al cese en el cargo para el que fuera nombrado el agente, a solicitud del mismo.

En el supuesto b), cuando cambiare la circunstancia que motivó la excedencia, y a solicitud también del agente interesado.

En estos dos casos, si al término de la situación en que motivó la excedencia forzosa no se solicitara el reintegro dentro del mes siguiente a dicha fecha término se perderá el derecho al reintegro.

A efectos del supuesto b) se considerará término de la situación no solamente el traslado del marido al primitivo lugar de residencia, sino al fallecimiento de éste y la separación judicial del mismo.

Art. 76. En el caso de enfermedad prolongada y con el plazo máximo de reserva de plaza que se indica, se considerará término de la excedencia forzosa el alta por curación total certificada por la Seguridad Social. De resolverse esta situación por pase a invalidez o por agotar el plazo máximo de dos años fijado, se considerará cancelada la situación de excedencia, sin reincorporación, por término de contrato laboral.

Art. 77. Las solicitudes de reincorporación procedentes de excedencias forzosas se resolverán, al igual que en el caso de excedencias voluntarias, según el artículo 75 y en relación con la situación de la plantilla.

Art. 78. Las plazas de agentes excedentes voluntarios o forzosos no podrán ser cubiertas por admisión de nuevo personal fijo, teniendo los que cubran estas plazas la categoría de eventuales a todos los efectos, concertándose con los mismos contrato de trabajo individual recogiendo aquella circunstancia y no siéndoles, por tanto, de aplicación las normas del artículo quinto para pasar a fijos.

TITULO SEXTO

Cambios de residencia

CAPITULO PRIMERO

TRASLADOS

Art. 79. Se considera traslado el cambio permanente de residencia del agente, que sólo se producirá a petición del

interesado y por concesión de la Empresa, o por propuesta de la Empresa aceptada por el trabajador.

En el primer caso los gastos de cambio de residencia serán a cargo del trabajador, y en el segundo correrán a cargo de la Empresa, al menos los de billete de ferrocarril o traslado del trabajador y familiares a su cargo, así como la indemnización por mudanza de enseres familiares y gastos de establecimiento en la nueva residencia debidamente justificados o acordada.

En ningún caso se autoriza el traslado forzoso.

CAPITULO II

DESTACAMENTOS Y DIETAS

Art. 80. Destacamento es el cambio temporal del agente a centro de trabajo en otra población, para atender los servicios o realizar los trabajos que se le encomienden.

Art. 81. En ningún caso excederá la duración del destacamento de tres meses. Para ocasionar el menor perjuicio a los agentes se procurará desplazar, en primer lugar, a los que acepten tales destacamento de modo voluntario; en segundo lugar, a los solteros que no sean cabeza de familia; después, a los cabezas de familia, y entre éstos, en último lugar, a los casados, por orden inverso de antigüedad.

Art. 82. El personal en la situación a que se refieren los artículos anteriores tendrá derecho no solo a los gastos de locomoción en ferrocarril, sino además al percibo de las dietas que se fijan en el artículo siguiente.

Art. 83. La cuantía de la dieta entera será equivalente al jornal o sueldo diario inicial de la categoría del agente vigente en cada momento.

Los billetes de ferrocarril serán de segunda clase en todas las categorías, excepto Inspectores Pagadores y Jefes Administrativos de primera, que tendrán derecho a billete de primera clase.

Devengarán dieta entera los agentes que salgan de su residencia antes de las doce horas y regresen después de las veinticuatro horas.

El importe de la indemnización por dieta se repartirá así: 40 por 100 para cada comida y 20 por ciento por pernoctación y desayuno.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida de mediodía, cuando el agente regrese a su residencia entre las catorce y las veintidós horas, habiendo salido de ella antes de las doce horas. Igualmente la dieta de la comida de la noche se devengará cuando la salida de la residencia sea entre las catorce y las veinte horas y el regreso después de las veintidós horas.

Art. 84. El personal del servicio de limpieza de trenes en ruta percibirá, en concepto de dietas, ocho pesetas por hora de viaje.

TITULO SEPTIMO

Premios, faltas y sanciones

CAPITULO PRIMERO

PREMIOS

Art. 85. A fin de compensar la conducta laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándolo para que se supere en el cumplimiento de sus deberes, las Empresas comprendidas en esta Reglamentación otorgarán premios por los siguientes motivos

Actos heroicos.
Actos relevantemente meritorios.
Espíritu de fidelidad y servicio.

Se consideran actos heroicos los que realice un agente con grave riesgo de su vida o integridad corporal para evitar accidentes o reducir sus proporciones.

Se estiman de relevante mérito los actos cuya realización no exige espíritu heroico, pero sí una voluntad extraordinaria muy superior al simple cumplimiento del deber reglamentario, para evitar o vencer cualquier anomalía en bien del servicio.

Se acredita el espíritu de fidelidad por la prestación de servicio a la Empresa durante un periodo de veinte años sin interrupción alguna y sin notas desfavorables.

Art. 86. Se establecen, por los motivos señalados en el artículo anterior, los siguientes premios:

Por actos heroicos: Premios en efectivo hasta el 50 por 100 de la retribución anual; complemento con cargo a la Empresa de la pensión de accidentes, de resultar el trabajador afectado de incapacidad, hasta el total del jornal, por tiempo cierto o en forma vitalicia, o de la pensión transmitida a sus familiares, de resultar muerto el agente en dicho acto.

Por actos de relevante mérito: Recompensas en metálico por el importe de una a tres mensualidades; aumento de las vacaciones, viajes o becas de estudios para el agente o familiares a su cargo, o cartas o menciones laudatorias.

Por espíritu de fidelidad y servicios a la Empresa: Una mensualidad a los veinte años de servicios.

Art. 87. La concesión de los premios anteriores se hará por la Dirección de la Empresa, a propuesta de los Jefes o compañeros del agente, excepto el premio de fidelidad, de devengo automático al cumplirse los veinte años de servicios y según el expediente personal.

CAPITULO II

FALTAS Y SANCIONES

Art. 88. Se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor, y en especial por el presente Reglamento.

Las faltas se clasificarán en cuatro grupos:

Leves.
Menos graves.
Graves.
Muy graves.

La inclusión en los anteriores grupos se hará teniendo en cuenta la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intencionalidad del productor. Dada la complejidad y características de esta actividad tan sólo se enumeran algunas faltas dentro de cada uno de los grupos expresados, dejándose al Reglamento de Régimen Interior de cada Empresa que complete esta materia en forma precisa y clara.

Se considerarán faltas leves: las de puntualidad en la presentación a los servicios que tienen encomendados con carácter general, las incorrecciones del personal de limpieza de trenes en ruta con los usuarios del ferrocarril, así como las de policía de este personal y demás análogas.

Se incluirán entre las faltas menos graves: las discusiones violentas en acto de servicio con otros compañeros de trabajo, la alegación de causas falsas para las licencias, las faltas de limpieza o higiene con carácter habitual y todas las faltas de puntualidad que afecten al servicio de trenes y otras análogas.

Se estimarán faltas graves: La no presentación al trabajo por tres veces dentro de un mes, la simulación de enfermedad, la blasfemia, la embriaguez no habitual cuando el productor esté de servicio, las agresiones al personal de igual o inferior categoría, las imprudencias o negligencias no comprendidas en el grupo siguiente y demás de importancia equivalente.

Se considerarán faltas muy graves: La falta de asistencia al trabajo durante tres o más días continuados, la blasfemia habitual, la embriaguez habitual, los robos y sustracciones; las imprudencias, negligencias y abandono del servicio, las agresiones a los superiores y desobediencia a los mismos, la disminución deliberada en el rendimiento del trabajo, los actos y omisiones deliberados de todos los productores que retrasen, entorpezcan o perturben la aplicación de las Leyes de Trabajo.

La reiteración de una falta de un mismo grupo dentro de un año será causa de que se le clasifique en el grupo inmediato superior.

Art. 89. El Reglamento de Régimen Interior determinará asimismo las circunstancias que puedan atenuar o agravar la responsabilidad de los inculcados, incluyendo entre ellos su conducta anterior.

Art. 90. Las sanciones que pueden imponerse serán las siguientes:

Por faltas leves: amonestación privada y carta de censura.
Por faltas menos graves: suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de quince días a tres meses, pérdida total de la antigüedad y cese en la Empresa.

Las sanciones que se impongan como consecuencia de lo dispuesto en la presente Reglamentación se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales o de dar cuenta a las autoridades cuando así procediera, conforme a las Leyes vigentes.

Se anotarán en el expediente personal de cada trabajador las sanciones que se le impongan por faltas muy graves, graves, menos graves o por reincidir en faltas leves; pero se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase durante el período de ocho años, cuatro, dos y tres meses, según el grupo a que corresponda la falta anotada, teniendo derecho los trabajadores sancionados una vez cumplidos los plazos anteriores, a solicitar su rehabilitación, sujetándose para ello a las disposiciones del presente Reglamento.

Art. 91. Corresponderá a la Dirección de la Empresa o a la persona en quien delegue la facultad de imponer cualquiera de las sanciones establecidas.

Salvo los casos de faltas leves y menos graves no podrán imponerse sanciones sin la previa instrucción de expediente, cuyos trámites y plazos se determinarán a continuación, pero su duración no podrá exceder de dos meses, siendo inexcusable la audiencia del inculcado, que tendrá derecho a aportar en su descargo cuantas pruebas juzgue oportunas.

Recibido el parte, en el que se haga notar la falta cometida por el productor, la Dirección de la Empresa, nombrará a la persona que instruya el expediente, comenzando éste por el parte que constituye la primera actuación en el mismo.

Se citará, en un plazo no superior a cinco días, al inculcado, al cual se entregará el oportuno pliego de cargo, que deberá contestar en un plazo no superior a otros cinco, pudiendo, si le interesa, hacerlo por escrito o mediante comparecencia, proponiendo al propio tiempo los descargos que estime oportunos en relación con la falta que se le imputa.

La persona encargada de la instrucción del expediente, a la vista de los antecedentes que obren, y si lo cree oportuno, podrá solicitar la ampliación de datos, comparecencia de testigos y demás pruebas que estime pertinentes para un mayor esclarecimiento de los hechos, en un plazo no superior a diez días, formulando a continuación el oportuno autorresumen con su propuesta para confirmación de la Dirección de la Empresa, la que resolverá en un período de tiempo no superior a diez días.

En la estimación de las faltas deberá tenerse muy en cuenta la trascendencia del servicio público encomendado a las Contratas Ferroviarias, así como la necesidad de mantener la disciplina del personal.

Contra las sanciones graves y muy graves puede recurrir el personal ante la Magistratura del Trabajo, en el término de los quince días siguientes a la fecha en que se le comunique la sanción, en el caso de que la Empresa radicase en localidad donde exista Magistratura de Trabajo, y en el de dieciocho días en otro caso.

Las Empresas darán cuenta al Sindicato de todo hecho que dé lugar a la incoación de expediente.

TITULO OCTAVO

Previsión

CAPITULO PRIMERO

INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO

Art. 92. En caso de fallecimiento debido a causa natural de un trabajador los familiares del mismo tendrán derecho al salario de quince días, por el orden de preferencia y en las demás condiciones que establece el Decreto de 2 de marzo de 1944.

CAPITULO II

NOTE POR MATRIMONIO

Art. 93. El personal femenino que contraiga matrimonio podrá optar por cualquiera de las situaciones y en las mismas condiciones que establece el artículo tercero del Decreto de 20 de agosto de 1970 sobre derechos laborales de la mujer.

TITULO NOVENO

Seguridad e higiene

Art. 94. Las Empresas de Contratas Ferroviarias habrán de adoptar, en interés de su personal, cuantas medidas sean precisas en orden a la prevención de accidentes y a la seguridad e higiene del trabajador, con arreglo a las disposiciones generales contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1971.

Los Jefes de Dependencia o Grupo y los Inspectores Pagadores dedicarán atención muy especial a la mejor efectividad de esta norma.

En el Reglamento de Régimen Interior se consignarán con el debido detalle las prescripciones relativas a esta materia, que han de ser observadas obligatoriamente por el personal en armonía con las funciones de carga y descarga, transbordo, limpieza, etc., y demás funciones propias de los trabajadores al servicio de las Empresas de Contratas Ferroviarias.

En todas las dependencias de las Contratas Ferroviarias dispondrán los trabajadores del número de retretes, urinarios, lavabos y duchas a que se refiere el capítulo III, título II, de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene de 9 de marzo de 1971. A este fin, en aquellos lugares en que no pueda efectuarse instalación propia para el servicio del personal de Contratas Ferroviarias podrán utilizarse por estos trabajadores los servicios higiénicos de la Empresa Ferroviaria a que la contrata se refiera.

Art. 95. Las Empresas de Contratas Ferroviarias están obligadas a facilitar a su personal, siempre que se trabaje a la intemperie, la ropa de agua necesaria, a título individual. Igualmente se suministrarán por las Empresas botas de agua, también en forma individualizada, a todos aquellos trabajadores que la precisen, bien por trabajos a la intemperie o en fosos y dependencias en que su utilización sea obligada o conveniente. La duración de estas prendas será de dos años, debiendo ser sustituidas antes cuando se deterioren por causas del servicio en uso debido y sin que sea obligada la dotación nueva, si transcurrido este tiempo se encontrasen en condiciones de uso; pero se abonará al trabajador un 10 por 100 del precio de coste de la prenda por cada mes o fracción que su uso exceda de los dos años.

Con carácter general, las Empresas facilitarán asimismo a todo su personal fijo monos o buzos al personal masculino, y batas al personal femenino, y si éste está dedicado a limpieza de trenes, pantalones al tiempo que las batas. La duración de estas prendas será de un año, con las mismas normas del párrafo anterior, pero referidas a un año de duración.

Art. 96. Es obligatorio el uso de estas prendas en el trabajo, y el operario no podrá utilizarlas fuera del recinto donde aquél se realice. La Empresa podrá poner en ellas un distintivo.

TITULO DECIMO

Reglamento de Régimen Interior

Art. 97. Todas las Empresas de Contratas Ferroviarias presentarán, si no lo tuvieran ya aprobado, en el término de tres meses a contar desde la fecha de publicación de este Reglamento Nacional, el correspondiente proyecto de Reglamento de Régimen Interior, en ejemplar por cuadruplicado, en la Delegación de Trabajo correspondiente, si todas sus dependencias corresponden a una sola provincia, o en la Dirección General de Trabajo, en otro caso.

En dicho Reglamento de Régimen Interior, que habrá de seguir el orden de materias de esta Reglamentación Nacional, además de desarrollar los preceptos de la misma en los casos en que de modo expreso se alude al Reglamento de Empresa, se dará cumplimiento a cuanto dispone la Orden de 6 de febrero de 1961 y especialmente figurarán los siguientes extremos:

a) Modalidades de la Organización del Trabajo, especificación de las funciones que se atribuyen a las diversas categorías profesionales, sistema de turnos, etc.

b) Bonificaciones, gratificaciones, primas, etc., que se asignen, en su caso, a los trabajadores.

c) Beneficios especiales en materias de previsión, vacaciones, etc., en cuanto supere lo dispuesto en esta Reglamentación o en las demás disposiciones legales vigentes.

d) Medidas especiales en materia de prevención de accidentes, de conformidad con lo que se indica en el artículo 97 de estas Ordenanzas.

e) Cuantas otras disposiciones sean útiles para el debido rendimiento del servicio, disciplina del personal y fomento de las relaciones de lealtad y asistencia que recíprocamente se deben cuantos elementos personales participen en la producción.

TÍTULO UNDECIMO

Disposiciones adicionales

Art. 98. Los obreros y subalternos a quienes se encomiende un trabajo eventual durante la noche percibirán el 20 por 100 de su base, en concepto de plus de nocturnidad, quedando excluidos de este plus los que trabajen por la noche normalmente o en turnos regularmente establecidos. A estos efectos se considera noche el período comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Art. 99. En concepto de participación en beneficios, los trabajadores fijos comprendidos en esta Reglamentación percibirán anualmente una cantidad equivalente al 4 por 100 de los salarios que hubieran devengado durante el año, y se hará efectiva dentro de los dos primeros meses del año siguiente a aquel a que la participación se refiera.

Art. 100. Respeto a las condiciones más beneficiosas. Por ser condiciones mínimas las establecidas en la presente Reglamentación de Trabajo, habrán de respetarse las que vengán implantadas por disposiciones legales o costumbre inveterada cuando, oxaminadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el personal, tanto en lo relativo a remuneración como en lo referente a otras materias.

DISPOSICION FINAL

Quedan derogadas la Reglamentación de 14 de agosto de 1947, Ordenes modificativas de la misma y demás disposiciones en cuanto se opongan a lo dispuesto en la presente Reglamentación.

MINISTERIO DE COMERCIO

ORDEN de 12 de agosto de 1972 sobre corrección de errores de la Orden de 10 de agosto de 1972, por la que se fijan los derechos reguladores para la importación de productos sometidos a este régimen.

Ilustrísimo señor:

Advertidos errores en el texto remitido para su publicación de la Orden de 10 de agosto de 1972, por la que se fijan los derechos reguladores para la importación de productos sometidos a este régimen, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 193, de fecha 12 de agosto de 1972, páginas 14790 y 14791, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En la relación de productos, donde dice:

Maíz	10.05 B	1.658
Sorgo	10.07 B-2	1.251
Mijo Ex.	10.07 C	137,

Debe decir:

Maíz	10.05 B	1.719
Sorgo	10.07 B-2	1.201
Mijo Ex.	10.07 C	152.

Lo que comunico a V. I.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 12 de agosto de 1972.

FONTANA CODINA

Ilmo. Sr. Director general de Política Arancelaria e Importación.

II. Autoridades y Personal

NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

ORDEN de 19 de julio de 1972 por la que se otorga por adjudicación directa el destino que se menciona al Cabo primero que se cita.

Excmos. Sres.: De conformidad con lo preceptuado en la Ley de 15 de julio de 1952 («Boletín Oficial del Estado» número 199), modificada por la de 30 de marzo de 1954 («Boletín Oficial del Estado» número 91), Ley 195/1963, de 28 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» 313), y Orden de 23 de octubre de 1964 («Boletín Oficial del Estado» número 258), esta Presidencia del Gobierno dispone:

Artículo 1.º Por haberlo solicitado de la Junta Calificadora de Aspirantes a Destinos Civiles y reunir las condiciones del apartado d) del artículo 14 de la Ley primeramente citada, se otorga por adjudicación directa el destino de Cabo de la Policía Municipal en el Ayuntamiento de Sardanyola (Barcelona) al Cabo primero de la Guardia Civil don Manuel Ramírez Ordóñez, con destino en la 411.ª Comandancia de la Guardia Civil. Fija su residencia en Ripollet (Barcelona). Este destino queda clasificado como de 3.ª clase.

Artículo 2.º El personal de tropa que por la presente Orden obtiene un destino civil causará baja en el Cuerpo de procedencia, pasando a la situación de retirado forzoso o ingresando a todos los efectos en la plantilla del Organismo a que va destinado.

Artículo 3.º Para el envío de la credencial del destino civil obtenido se dará cumplimiento a la Orden de esta Presidencia del Gobierno de 17 de marzo de 1963 («Boletín Oficial del Estado» número 88).

Lo digo a VV. EE. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a VV. EE. muchos años.

Madrid, 19 de julio de 1972.—P. J., el General Presidente de la Junta Calificadora de Aspirantes a Destinos Civiles, José López-Barrón Cerruti.

Excmos. Señores Ministros.

CORRECCION de errores de la Orden de 20 de diciembre de 1971 por la que se nombran funcionarios de carrera del Cuerpo Auxiliar de Administración civil del Estado a los aspirantes que superaron las XII pruebas selectivas para ingreso en el citado Cuerpo, convocadas por Orden de la Presidencia del Gobierno de 23 de junio de 1970.

Advertido error en el texto remitido para su publicación de la relación anexa a la mencionada Orden, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 1, de fecha 1 de enero de 1972, páginas 5 a 27, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 24, donde dice:

A03PG018682. Lafuente Vaillo, María Concepción. 16-9-47. VI. GP-San Sebastián.

Debe decir:

A03PG018682. Lafuente Vaillo, María Concepción. 16-9-47. HA. ZA-Zamora.

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

RESOLUCION de la Dirección General de Personal por la que se acepta la renuncia presentada por don Félix Canle Cristobo a la plaza de Profesor agregado de «Matemáticas» del Instituto Nacional de Enseñanza Media de Ja Estrada.

Vista la instancia suscrita por don Félix Canle Cristobo, Profesor agregado de «Matemáticas» del Instituto Nacional de Enseñanza Media de Monforte de Lemos, primera plaza, en súplica de que le sea admitida la renuncia presentada a la plaza de su disciplina en el Instituto Nacional de Enseñanza Media de La