

Categorías	Mensual — Pesetas
Grupo C) Personal técnico no sanitario	
Titulados Superiores:	
Letrado o Asesor Jurídico	23.000
Arquitecto	23.000
Ingeniero	23.000
Físico	23.000
Químico	23.000
Economista	23.000
Titulados de Grado Medio:	
Titulado Mercantil	18.250
Ingeniero Técnico	18.250
Maestro Nacional	18.250
Graduado Social	18.250
Asistente Social	18.250
Profesor de Educación Física	18.250
Grupo D) Personal administrativo	
Administrador	27.000
Jefe de Sección	26.500
Jefe de Negociado	25.000
Oficial Administrativo	16.500
Auxiliar Administrativo	14.000
Grupo E) Personal subalterno	
Conserje	17.500
Ordenanza	14.000
Portero	14.000
Vigilante Nocturno	14.500
Grupo F) Personal de servicios generales	
Jefe de Cocina	17.500
Cocinero	14.500
Ayudante de Cocina	14.000
Pinche de Cocina	12.500
Camarero/a	14.000
Fregador/a	12.500
Encargado o Jefe de Almacén, Economato	15.500
Encargado o Jefe de Lavadero, Ropero y Plancha	15.500
Telefonista (de más de 50 teléfonos)	14.500
Telefonista (hasta 50 teléfonos)	13.500
Cortadoras	14.500
Costureras	14.000
Planchadoras	14.250
Lavanderas	12.500
Limpiadoras	12.500
Grupo G) Personal de oficios varios	
Jefe de Taller	17.500
Electricista	15.250
Calefactor	15.250
Fontanero	15.250
Conductor de 1.ª especial	15.250
Conductor de 2.ª	14.000
Albañil	15.250
Carpintero	15.250
Pintor	15.250
Jardinero	14.000
Peluquero-Barbero	14.000
Maquinista de Lavadero	15.250
Ayudante de estos oficios	13.250
Peón	12.250
Aspirantes, Aprendices, Pinches y Botones:	
a) Los comprendidos entre los 14 y 16 años	9.000
b) Los comprendidos entre los 16 y 18 años	10.000

A los aprendices con dieciocho años cumplidos se les aplicarán los salarios fijados en el apartado b).

25038

ORDEN de 9 de diciembre de 1976 por la que se aprueba la Ordenanza Laboral de Trabajo en (Conclusión.) Prensa. (Conclusión.)

CAPITULO VII

Enfermedades, excedencias, servicio militar y licencias

Art. 76. *Enfermedades*.—Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de la Seguridad Social y respetando las condiciones más beneficiosas que para el personal estuvieran establecidas en virtud de normas de trabajo, usos y costumbres locales o concesión voluntaria de las Empresas, se reservará la plaza mientras que el trabajador enfermo esté en situación de incapacidad laboral transitoria.

La vacante producida por enfermedad, si ésta se prolongase por más de treinta días, la cubrirá provisionalmente el productor más antiguo en el escalafón de la categoría inferior, percibiendo la retribución correspondiente a la categoría superior desempeñada hasta que se reintegre el trabajador enfermo, volviendo en este caso el sustituto a su anterior puesto.

Si el trabajador enfermo no se reincorpora al trabajo al terminar su periodo de incapacidad laboral transitoria pasará a la situación de excedencia forzosa y su plaza se cubrirá con arreglo a las normas sobre ascenso o, en su caso, con personal ajeno a la casa.

Art. 77. *Excedencia voluntaria*.—Las Empresas concederán al personal de plantilla, que como mínimo cuente con una antigüedad de dos años a su servicio, el pase a la situación de excedencia voluntaria por un periodo máximo de cinco años. Para acogerse a otra excedencia voluntaria deberá cubrir un nuevo periodo de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

La mujer trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia voluntaria no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que viniera disfrutando.

La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado precedente podrá solicitar el reintegro en la Empresa, que deberá destinarse a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría. La petición de excedencia habrá de formularse con un mes de anticipación, por lo menos, y en igual plazo antes de finalizar aquella la de reintegro, volviendo automáticamente el interesado a un puesto de la categoría que ocupaba antes de pedir la excedencia.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto.

Durante la excedencia del trabajador, su plaza será cubierta de acuerdo con lo que se consigna en los dos párrafos del artículo 76 para los casos de sustitución de enfermos.

Art. 78. *Excedencia forzosa*.—El personal pasará a esta situación cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

a) Nombramiento para cargo político, cuando tal designación haya de hacerse por Decreto u Orden ministerial.

b) Designación para altos cargos de confianza de la Empresa: Director, Gerente, Secretario, Administrador general y todos aquellos otros contemplados en el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo.

En los casos a) y b) la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine, y terminado este plazo dará derecho a ocupar la misma plaza que el interesado desempeñaba al pasar a excedente, debiendo solicitar el reintegro dentro del mes siguiente.

c) Enfermedad. En este caso el personal enfermo pasará a la situación de excedencia forzosa al transcurrir el plazo de dieciocho meses. Las Empresas podrán vigilar la realidad de la enfermedad y determinar si el trabajador se encuentra en condiciones de reintegrarse al trabajo, cabiendo recurso ante la Jurisdicción de Trabajo en caso de disconformidad.

El tiempo de excedencia por esta causa no dará lugar a ascensos ni se computará como en activo a efectos de aumentos periódicos por años de servicios.

Las sustituciones en los casos a) y b) se realizarán de acuerdo con lo dispuesto en los dos últimos párrafos del artículo 76 para los casos de sustitución de enfermos.

Art. 79. El personal femenino que contraiga matrimonio podrá optar entre continuar trabajando en la Empresa o rescindir su contrato de trabajo con una indemnización equivalente a un

mes por año de servicio con derecho a reincorporarse si hubiera vacante, si quedase viuda o el marido resultase incapacitado, a pasar a la situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a tres, sin percibir en este caso indemnización alguna.

Art. 80. Servicio militar.—Todos los trabajadores que se incorporan a filas tendrán reservados sus puestos de trabajo durante el período que comprenda el servicio militar reglamentario y dos meses más, computándoseles tal tiempo a efectos de antigüedad.

Aquellos que se encuentren en esa situación y tengan una antigüedad mínima de dos años en la Empresa, tendrán derecho a percibir una gratificación voluntaria mensual equivalente al 50 por 100 del salario base fijado por la presente Ordenanza.

Los que reuniendo iguales requisitos tengan reconocido en la cartilla de la Seguridad Social a su esposa, hijos o padres, a su cargo, percibirán una gratificación equivalente al total del salario base fijado para su categoría.

Si el trabajador fijo no se reincorpora a su puesto en el plazo de dos meses señalado en el párrafo primero de este artículo, causará baja en la Empresa.

Art. 81. Licencias.—El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, durante un período de quince días naturales, en caso de matrimonio. Las Empresas concederán las licencias que se soliciten en los casos y con los requisitos que establece el número tres del artículo 25 de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.

CAPITULO VIII

Premios, faltas y sanciones

Art. 82. Premios.—Con objeto de estimular las virtudes relacionadas con el trabajo, las Empresas concretarán en su Reglamento de Régimen Interior la forma de premiar los actos relacionados con la conducta profesional de los trabajadores y que revelen en su ejecutor una destacada noción del cumplimiento del deber, una fidelidad a la Empresa, un profundo amor al servicio, un acendrado compañerismo, etc.

Dichos premios podrán consistir:

- Mención honorífica, que deberá constar en el expediente personal, llevando anexa la anulación de posibles notas desfavorables por sanciones.
- Recompensa en metálico de libre utilización aplicables a becas o viajes de estudio.
- Sobresueldos.
- Aumento de período de vacaciones anuales retribuidas.
- Los trabajadores que lleven veinte años de permanencia continuada en la Empresa percibirán un premio de una mensualidad de su salario real, otra igual a los treinta y otra de la misma cuantía a los cuarenta años.

Art. 83. Faltas y sus clases.—Todo acto u omisión de un trabajador contra la disciplina o régimen de trabajo se clasificará, en atención a su trascendencia, importancia o malicia, en: Leve, grave y muy grave.

La determinación de faltas de cada uno de los indicados grupos que se efectúa en los artículos siguientes es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según la analogía que guarden con aquellas. Dicha clasificación será completada, en su caso, en el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 84. Faltas leves.—Son faltas leves las siguientes:

- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a cinco e inferior a treinta minutos.
- Tres faltas cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.
- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- El abandono sin causa justificada del servicio, 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 «muy grave», según los casos.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- No atender al público con la corrección y diligencia 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.

9.ª Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Art. 85. Faltas graves.—Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1.ª Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al trabajo, cometidas durante un período de treinta días. Cuando se tuviese que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como grave.

2.ª Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.

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 casos se considerará «muy grave».

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

5.ª La simulación de enfermedad o accidente.

6.ª La mora desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada «muy grave».

7.ª Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por aquél.

8.ª La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

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

10. La reincidencia en faltas leves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de un mes, a partir de la primera falta de la citada graduación.

11. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, y veinte, durante un año.

12. Incurrir los Correctores tipográficos reiteradamente en erratas u omisiones de corrección, siempre que las circunstancias en que se desarrolló su trabajo no justifiquen tales erratas u omisiones.

Art. 86. Faltas muy graves.—Se considerarán como tales las siguientes:

1.ª Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada; emplear para usos propios herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo; trabajar para otra Empresa, infringiendo lo dispuesto en esta Ordenanza.

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 cualquier otra persona dentro de las dependencias de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3.ª Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4.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 los Tribunales de Justicia.

5.ª La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6.ª La embriaguez durante el servicio o fuera del mismo, siempre que en este segundo caso fuese habitual.

7.ª Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

8.ª Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

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

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros o subordinados.

11. La blasfemia habitual.

12. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.

13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
 14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
 15. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
 16. La reincidencia en falta grave, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de seis meses a partir de la primera falta de la citada graduación.

Art. 87. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

Traslado forzoso.

Despido.

Cuando en un procedimiento de despido se aprecie la existencia de falta muy grave y el trabajador hubiera sido anteriormente sancionado en el plazo de los dieciocho últimos meses por la comisión de dos o más faltas muy graves, el Magistrado de Trabajo podrá estimar, aunque no fuera sanción prevista para aquella, que existe justa causa para el despido.

Art. 88. El importe de las sanciones económicas o de cualquier otro tipo que puedan significar una economía para la Empresa se destinará a incrementar el fondo de garantía de accidentes de trabajo.

Las Empresas anotarán en los expedientes personales de sus empleados las sanciones por faltas graves o muy graves que les fueron impuestas y los premios a que se hubieran hecho acreedores, pudiendo anotar también las reincidencias en faltas leves.

En los Reglamentos de Régimen Interior se determinarán las condiciones necesarias de buena conducta y actuación de las sanciones por faltas en el trabajo, posteriores a dicha sanción que originará la anulación de las notas desfavorables que consten en sus expedientes personales. De conformidad con lo dispuesto en la Ley de Relaciones Laborales, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la deslealtad o el abuso de confianza prescribirán a los dieciocho meses de la comisión del hecho.

Art. 89. *Tramitación.*—Corresponde al Jefe de la Empresa o a la persona en que delegue la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves, muy graves o despido.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la Magistratura de Trabajo. La sanción de las faltas graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y a la de faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Art. 90. *Abuso de autoridad.*—Cuando un superior realizase un hecho arbitrario, con evidente perjuicio de un inferior y con patente transgresión de un precepto legal, tal acto se estimará como abuso de autoridad, siendo considerado como falta muy grave, instruyéndose el oportuno expediente, en el cual intervinirá el Jurado de Empresa.

El trabajador interesado pondrá en tales casos el hecho en conocimiento de la Dirección de la Empresa, para lo cual lo advertirá por escrito a su Jefe inmediato o al superior de éste, si fuera el mismo el que hubiera realizado la infracción, debiendo elevar la queja por el oportuno conducto jerárquico hasta llegar a la dirección de la Empresa. Si cualquiera de los Jefes integrantes del referido escalonamiento no cumpliera con lo obligado o, a pesar de hacerlo, se insistiera en la ilegalidad cometida, el perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior a quince días, y por conducto de la Organización Sindical, a la Delegación Provincial de Trabajo. Si ésta creyese

que existe infracción, ordenará a la Empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si, previos los asesoramientos pertinentes, resultare probado el hecho, resolverá lo que proceda.

Art. 91. Sanciones a la Empresa.

1. El conocimiento y sanción de las infracciones de la normativa laboral por parte de la Empresa corresponde a la Autoridad laboral competente, mediante la tramitación del oportuno expediente.

2. El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y previo informe de la Organización Sindical, señalará por Decreto las faltas y sanciones a que se refiere el párrafo anterior, teniendo en cuenta, entre otros criterios, la gravedad de la infracción, número de trabajadores afectados, volumen económico de la Empresa y beneficios estatales recibidos por la misma.

Las infracciones se sancionarán con multa, a propuesta de la Inspección de Trabajo, por los Delegados provinciales del Ministerio de Trabajo, hasta cien mil pesetas; por el Director general competente, por razón de la materia, hasta quinientas mil pesetas; por el Ministerio de Trabajo, hasta dos millones de pesetas; por el Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo, hasta quince millones de pesetas. En caso de reincidencia en la infracción, las multas se podrán imponer en las competencias señaladas hasta el doble de la cuantía referida. El Gobierno, con los trámites indicados, podrá modificar dichas competencias.

3. El Gobierno, cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones, podrá acordar, previo informe de la Organización Sindical, la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado, o, en caso extremo, el cierre del centro de trabajo correspondiente, sin perjuicio, en todo caso, del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía. Igualmente, el Gobierno podrá acordar la remoción y la inhabilitación de los componentes de su Dirección y del Consejo de Administración o miembros del mismo responsables de aquellas infracciones.

Art. 93. Cuando en un establecimiento, sucursal, etc., se falte reiteradamente a las prescripciones de este Reglamento o a las Leyes reguladoras del trabajo, el Jefe que está al frente incurrirá en falta muy grave, y a parte de la sanción económica que a la Empresa pueda imponerse, podrá ser también inhabilitado temporalmente o definitivamente para ocupar dicho puesto de trabajo u otro semejante de jefatura en cualquier Empresa, como en el artículo anterior se determina.

CAPITULO IX

Seguridad e Higiene del Trabajo

Art. 94. Las Empresas afectadas por este Reglamento cumplirán las disposiciones de carácter general dictadas sobre Prevención de Accidentes e Higiene del Trabajo, en particular las de la Ordenanza de Seguridad e Higiene que les sean de aplicación y las especiales señaladas en el presente capítulo.

Las secciones donde se trabaje con elementos de cierta toxicidad, como plomo, disolventes, etc., serán dotadas de los necesarios equipos protectores de seguridad.

Caso de que la Comisión de Seguridad e Higiene estime la existencia de un nivel de toxicidad igual al mínimo establecido por la legislación de Seguridad e Higiene en el Trabajo y las estimaciones internacionales comunicadas por la Oficina Internacional de Trabajo, las Empresas vendrán obligadas a adoptar las medidas específicas apropiadas.

Art. 95. Las Empresas deberán constituir Comités de Seguridad e Higiene en la forma y con los cometidos que se les asignen por las disposiciones vigentes sobre la materia.

Art. 96. Todos los locales dispondrán de buena ventilación natural o forzada, de forma que en ningún caso exista anhídrido carbónico en proporción superior a 8/10.000. Se dispondrán adecuadas instalaciones de aspiración localizadas en la sección de grabado de los talleres de fotograbado, en las máquinas de dorar y platear, en los calderines de fundición de metal y de estereotipia, en los departamentos de fundición de tipos y en los talleres de huecograbado. Contra las determinaciones que sobre este particular adopte la Inspección de Trabajo cabe recurso en el plazo de diez días ante la Dirección General de Trabajo.

La temperatura de los locales, según las diversas estaciones del año, será tal que permita la realización de los trabajos en buenas condiciones, singularmente en invierno y en trabajos nocturnos. La calefacción en los establecimientos de importan-

cia deberá hacerse mediante instalaciones centrales de aire caliente o vapor, quedando prohibido el emplazamiento de estufas en las proximidades de lugares que ofrezcan riesgo de incendio. Los diferentes departamentos de los establecimientos de Prensa deberán disponer de una buena iluminación, con luz natural, y, en su defecto, iluminación artificial, ateniéndose, en cuanto a las intensidades de iluminación, en este último caso, a las expresamente señaladas por el artículo 1.º de la Orden de 28 de agosto de 1940: 60-90 luz para iluminación general en los talleres y 90 a 200 para los trabajos de composición, litografía, retoque, imposición y grabados.

Además de la rigurosa observancia de la intensidad de iluminación señalada se cuidará especialmente de evitar la acción directa de los rayos luminosos sobre la vista del trabajador, así como la producción de deslumbramiento de cualquier clase.

Art. 97. Las cajas de composición deberán limpiarse diariamente, una vez terminada la jornada de trabajo, utilizando mecanismos aspiradores o, en su defecto, sirviéndose del fuelle, con la obligación, en este último caso, de proveer al obrero que efectúa la limpieza de la adecuada mascarilla respiratoria.

El crisol de las máquinas de composición mecánica deberá permanecer constantemente cerrado y será dotado de cubierta adecuada que asegure un perfecto cierre en el caso de alimentación automática.

Art. 98. Queda prohibido de un modo general la limpieza de las máquinas en marcha, según lo dispuesto por la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1971.

Las fresas de estereotipia estarán provistas de pantalla de vidrio protectora o, en su defecto, el operario realizará su trabajo provisto de gafas que le pretejan contra la proyección de las partículas metálicas.

Los dispositivos de seguridad de las diferentes máquinas deberán mantenerse en buen estado de conservación y funcionamiento, correspondiendo esta obligación conjunta al empresario y trabajador, y siendo obligación ineludible de este último la utilización de dichos dispositivos. Se señalan especialmente como máquinas peligrosas las rotativas.

Los obreros que trabajan en las máquinas de gran velocidad deberán llevar ropas ceñidas (con puños ajustados), prescindiendo en absoluto del uso de la corbata o cualquier otra prenda suelta.

Art. 99. En las máquinas de impresión de gran velocidad que utilicen tintas a base de disolventes inflamables (xilol, gasolina, etc.), se dispondrán tomas de tierra adecuadas para recoger las cargas electrostáticas que se producen por rozamiento entre el papel y los órganos de la misma, así como depósitos de recogida de tinta, para poder vaciar rápidamente los tinteros en caso de incendio.

En las proximidades de estas máquinas se dispondrán extintores adecuados para poder atacar inmediatamente cualquier fuego que se produzca, quedando terminantemente prohibido fumar en sus inmediaciones.

Los papeles y trapos sucios se recogerán en recipientes cerrados, recogiendo asimismo en un lugar aparte del papelete y la recortadura.

Los almacenes y depósitos de tintas y disolventes se considerarán como locales que ofrecen especial peligro de incendio, quedando sometidos a las prescripciones señaladas en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Caso de no disponerse en estos locales de suficiente ventilación natural se recurrirá a una ventilación forzada que asegure la evacuación al exterior de los vapores producidos.

Art. 100. Es obligación de la Empresa el suministrar guantes protectores a aquellos trabajadores que intervengan en la manipulación de tintas, disolventes, ácidos y demás sustancias peligrosas.

En las secciones de los talleres en que por la índole de los trabajos no sea posible mantener el pavimento seco, se proveerá al personal de calzado adecuado que le proteja contra la humedad.

Art. 101. Se dispondrán cuartos-vestuarios independientes para ambos sexos y proporcionados al censo obrero de cada uno de ellos, con sus correspondientes armarios y colgadores individuales y banquetas.

El número de lavabos con agua corriente y duchas de que se disponga en los cuartos de aseo, estará igualmente proporcionado al número de trabajadores, siendo obligación de los mismos, que deberá ser exigida rigurosamente por la Empresa

o por sus encargados la de proceder, una vez terminado el trabajo, al lavado de las manos, empleando los jabones adecuados, que serán suministrados por el propio empresario.

Art. 102. En todos los establecimientos existirá un número conveniente de grifos o fuentes surtidores, que proporcionará en condiciones el agua precisa para la bebida de los trabajadores, disponiendo al efecto de los adecuados aparatos filtrantes o depuradores.

Art. 103. A los trabajadores de la sección de preparación de cilindros del huecograbado, así como a los que trabajen con purpurinas, les suministrará la Empresa, gratuita y diariamente, un litro de leche, que deberán aquéllos consumir en el propio establecimiento, sin que quepa en forma alguna reemplazar esta preparación en especie por su equivalente metálico.

Art. 104. Todos los establecimientos dispondrán de un botiquín adecuado para poder efectuar las primeras curas de urgencia en caso de accidente, debiendo figurar al frente del mismo un Ayudante Técnico Sanitario de Empresa, cuando el número de trabajadores sea de 250 o superior.

Art. 105. Todo operario que vaya a ser empleado en trabajos o manipulaciones con plomo, cobre, anilinas, disolventes, xilol y demás disolventes, deberá ser sometido al correspondiente reconocimiento médico, cuyo resultado decidirá o no la admisión o prestación del trabajo.

Periódicamente, cada año, como máximo, se someterán o reconocimiento médico los obreros empleados en estos trabajos, procediéndose en consecuencia a los efectos de las medidas preventivas y de las prestaciones que por accidente o enfermedad correspondan.

Todos los expresados reconocimientos médicos correrán a cargo de la Empresa, debiendo quedar constancia de las mismas, a los efectos de las inspecciones oportunas.

Queda prohibido emplear mujeres y varones menores de dieciocho años en los trabajos señalados en el párrafo primero de este artículo, para los cuales se exige la práctica del reconocimiento médico.

CAPITULO X

Reglamento de Régimen Interior

Art. 106. Todas las Empresas sujetas a las presentes Ordenanzas que ocupen normalmente más de 10 trabajadores vienen obligadas, en el plazo de tres meses, contados desde el siguiente al de la inserción de estas normas en el «Boletín Oficial del Estado», a redactar un proyecto de Reglamento de Régimen Interior, que habrá de seguir el mismo orden de materias del presente Reglamento, adaptando las reglas del mismo a la peculiar organización de su actividad específica, haciendo constar cuanto de particular dispone la legislación vigente en la materia.

Art. 107. Del proyecto del Reglamento se presentarán tantos ejemplares, más dos, como el número de centros de trabajo que la Empresa posea, y se someterá a la aprobación de la Delegación de Trabajo, si la Empresa desarrolla sus actividades en la misma provincia, o ante la Dirección General de Trabajo, en otro caso.

Art. 108. Las Empresas entregarán a todo su personal un ejemplar del Reglamento de Régimen Interior, una vez aprobado por la Autoridad competente.

Art. 109. Las Empresas que incumplan las obligaciones que este capítulo les impone podrán ser sancionadas, de acuerdo con la legislación vigente.

CAPITULO XI

Previsión

Art. 110. Previsión.—Las Mutualidades Laborales de Periodistas y de Artes Gráficas atenderán a los fines que tienen asignados, con arreglo a lo establecido en la Ley de Seguridad Social.

CAPITULO XII

Disposiciones varias

Art. 111. Reconversión profesional.—Ante la aplicación de nuevas tecnologías, que obligan a prescindir de determinadas especialidades profesionales actuales, las Empresas, antes de

iniciar el oportuno expediente de regulación de empleo, quedarán obligadas a tomar las previsiones necesarias, con un mínimo de seis meses de antelación, para organizar la reconversión de los trabajadores afectados, los cuales deberán pasar a ocupar los nuevos puestos de trabajo o, caso de existir dificultades de adaptación, podrán ser destinados a otros puestos dentro de la misma categoría, sin que sufra perjuicio su categoría profesional ni el salario que viniera percibiendo.

Art. 112. *Cesión o traspaso de Empresas.*—El cambio de titularidad de la Empresa, o en un centro autónomo de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos «inter vivos», el cedente, y, en su defecto, el cesionario, están obligados a notificar dicho cambio a la representación sindical del personal de la Empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente, durante tres años, de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión esté incurrida en el artículo cuatrocientos noventa y nueve bis del Código Penal.

Art. 113. *Respeto a las condiciones más beneficiosas.*—Por ser condiciones mínimas las establecidas en esta Ordenanza, habrán de respetarse las que vengan implantadas por disposición legal o costumbre inveterada, cuando examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para todo el personal de la Empresa o para una Sección específica de las que componen la industria de Prensa.

En todo caso, se respetarán como condiciones más beneficiosas, si existieran, las siguientes:

a) Las jornadas de trabajo establecidas con carácter normal inferiores a las fijadas por esta Ordenanza o la jornada intensiva normal o en determinadas épocas del año.

b) Los sueldos o salarios mínimos superiores a los que se fijan en el cuadro de salarios.

c) Las vacaciones de mayor duración.

d) Pluses extraordinarios percibidos con carácter periódico, cuyo importe sea superior al que resulte de aplicar las normas reglamentarias.

e) Las primas, premios, pluses y devengos extrasalariales cuando su cuantía fuese superior a la determinada en esta Ordenanza o no estuviesen establecidas en la misma.

f) El plus de 8,25 pesetas, Rotativas, a título personal. Por ser el mantenimiento de condiciones más beneficiosas una cuestión de hecho, cuantas dudas surjan en la aplicación de este artículo se resolverán en primera instancia por la Delegación Provincial de Trabajo respectiva, previos los oportunos informes, pudiendo recurrirse en alzada contra el acuerdo de la misma ante la Dirección General de Trabajo en el plazo reglamentario.

Art. 114. En lo no previsto o regulado por la presente Ordenanza serán de aplicación las normas que sobre la materia respectiva vengan establecidas por la legislación general.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—El personal perteneciente a las Empresas regidas por esta Ordenanza, que no estuviese clasificado con arreglo a las categorías contenidas en el mismo, así como aquel a quien correspondiera ser promovido a categoría superior, se clasificará por la Empresa, de acuerdo con las funciones que efectivamente realiza, en el plazo de un mes, a partir de la publicación de la misma. Las clasificaciones habrán de consignarse en los escalafones a que se refiere el artículo 48 de las presentes normas, pudiendo promoverse contra las mismas los recursos a que se refiere el artículo 49.

Segunda.—Las Empresas vienen obligadas a dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 47 sobre plantillas en el plazo de un mes, a partir de la publicación de esta Ordenanza Laboral.

Tercera.—Cuando nuevas técnicas o diferentes sistemas de organización en las Empresas hagan necesario crear nuevos puestos de trabajo, éstos serán definidos y clasificados por la Dirección General de Trabajo en la forma establecida en la Ley de 16 de octubre de 1942, sobre Reglamentaciones de Trabajo.

DISPOSICION FINAL

Quedan derogados el Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa de 23 de marzo de 1971 y cuantas normas y disposiciones se opongán a lo dispuesto en esta Ordenanza.

MINISTERIO DE LA VIVIENDA

25043 *ORDEN de 24 de noviembre de 1976 por la que se aprueban las Normas Técnicas de Diseño y Calidad (Continuación) de las viviendas sociales. (Continuación.)*

El Real Decreto 2278/1976, de 16 de septiembre, por el que se desarrolla el Real Decreto-ley 12/1976, de 30 de julio, sobre inversión en vivienda, establece un nuevo concepto de la vivienda social, uno de cuyos requisitos exigidos es la sujeción de aquéllas a unas Normas de Diseño y Calidad que determinen las características técnicas de la categoría de vivienda social con el objetivo prioritario de mejorar y garantizar la calidad de ésta.

En su virtud, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Artículo 1.º Se aprueban las Normas Técnicas de Diseño y Calidad de viviendas sociales, contenidas en el anexo de esta Orden y a las que se refiere el artículo 1.º, 1, a), y 1, b), del Real Decreto 2278/1976, de 16 de septiembre. (Continuación.)

Art. 2.º Dichas Normas serán de aplicación para todas las promociones de construcción de viviendas sociales que se realicen con el régimen establecido en el Real Decreto-ley 12/1976, de 30 de julio, y Real Decreto antes citado.

También serán de aplicación dichas Normas a la construcción directa de viviendas por el Instituto Nacional de la Vivienda, con la excepción de los proyectos de unidades vecinales de absorción que se regirán por su normativa específica.

Art. 3.º Por las Direcciones Generales de Arquitectura y Tecnología de la Edificación y de la Vivienda se elevará al Ministro de la Vivienda, en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de esta Orden, un informe acerca de la aplicación y operatividad de estas Normas Técnicas con propuesta de revisión, en su caso, de los aspectos de las mismas que se consideren conveniente.

DISPOSICION TRANSITORIA

Para las viviendas que se acojan a lo establecido en la disposición transitoria primera del Real Decreto 2278/1976, de 16 de septiembre, así como los proyectos de viviendas que dispusieron del visado colegial en la fecha de entrada en vigor de la presente Orden y respecto de los cuales se solicite la calificación objetiva de la vivienda social, se admite una tolerancia de ± 5 por 100 en cuanto a superficies y dimensiones críticas respecto a las establecidas en las Normas Técnicas.

DISPOSICION FINAL

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

Madrid, 24 de noviembre de 1976.

LOZANO VICENTE