

Este Ministerio ha resuelto declarar inhábil a efectos escolares la jornada del próximo 15 de junio en todos los Centros docentes, estatales o no, que dependen de este Ministerio.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 24 de mayo de 1977.—P. D., el Subsecretario, Sebastián Martín-Retortillo Baquer.

Ilmo. Sr. Subsecretario del Departamento.

MINISTERIO DE TRABAJO

13025 ORDEN de 8 de mayo de 1977 por la que se fija la cuantía de los gastos de administración y de la fianza exigible a las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo.

Ilustrísimos señores:

El Real Decreto 1509/1976, de 21 de mayo, que aprueba el Reglamento General sobre Colaboración de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo en la gestión de la Seguridad Social, dispone que este Ministerio, en aplicación y desarrollo de sus preceptos, fijará la escala aplicable para determinar la cuantía de los gastos de administración en cada ejercicio económico y señalará el importe de la fianza exigible a dichas Entidades, dentro de los límites establecidos al efecto, teniendo en cuenta el ámbito territorial y funcional de cada mutua, el importe de sus ingresos y las demás circunstancias que se estimen pertinentes.

En cumplimiento del imperativo legal que se invoca en el párrafo anterior, este Ministerio, a propuesta de la Subsecretaría de la Seguridad Social, ha tenido a bien disponer:

Artículo 1.º La cuantía de los gastos de administración de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo no podrá exceder de la cantidad resultante de aplicar sobre sus ingresos totales, en el ejercicio económico de que se trate, el porcentaje máximo que corresponda a cada Entidad, de acuerdo con la escala que a continuación se inserta, y el coeficiente multiplicador aplicable a las de ámbito interprovincial:

a) Para las Mutuas Patronales de ámbito local, comarcal o provincial, la escala de porcentajes parciales será la siguiente:

Grupos que se establecen en los ingresos de cuotas	Porcentajes parciales para cada grupo de los ingresos totales
1.º Primeros cinco millones de pesetas	20
2.º Sigüientes, de más de 5 a 15 millones de pesetas	15
3.º Sigüientes, de más de 15 a 30 millones de pesetas	11
4.º Sigüientes, de más de 30 a 50 millones de pesetas	10
5.º Sigüientes, de más de 50 a 100 millones de pesetas	9,25
6.º Sigüientes, de más de 100 a 500 millones de pesetas	9,10
De 500 millones de pesetas en adelante	9 sobre el exceso

b) Para las Mutuas Patronales de ámbito interprovincial, los porcentajes parciales que correspondan a los distintos grupos de sus ingresos totales, de acuerdo con la escala fijada en el apartado a), se multiplicarán por el coeficiente formado por la unidad y tantas centésimas de ella como número de provincias menos una comprenda el ámbito territorial de la Entidad, sin que el porcentaje promedio resultante pueda superar el del 20 por 100.

Art. 2.º 1. La fianza establecida en el artículo 17 del Reglamento General sobre Colaboración de Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo en la gestión de la Seguridad Social habrá de alcanzar las siguientes cuantías:

1.ª Para las mutuas de ámbito local y comarcal un millón de pesetas, y para las provinciales dos millones de pesetas.

2.ª Las mutuas con funcionamiento autorizado en más de una provincia, dos millones de pesetas, más la cantidad resultante de multiplicar el número de aquéllas, incluidas en su ámbito menos una, por seiscientas mil pesetas, con el límite máximo de treinta millones de pesetas.

2. La fianza a que se refiere el apartado anterior será constituida por los empresarios promotores de la Entidad a disposición del Ministerio de Trabajo en valores públicos del Estado español o en los autorizados legalmente a estos efectos, admitidos al tipo medio de cotización del mes anterior al de la entrega o a la par si se cotizaran sobre ésta, los que quedarán depositados en el Banco de España o en la Caja General de Depósitos.

También podrán afectarse a la fianza exigida hasta el límite del 50 por 100, bienes inmuebles sitos en España y libres de cargas cuya valoración se hará sobre el líquido imponible fijado por la Hacienda Pública que esté vigente en la fecha en que aquélla se constituya. En este supuesto se constituirá primera hipoteca sobre los inmuebles admitidos como fianza parcial, por el importe de ésta más un 30 por 100 para costas y gastos a favor del Servicio de Reaseguro de Accidentes de Trabajo, en garantía del cumplimiento de las obligaciones que asuman las Mutuas Patronales por su colaboración en la gestión de la Seguridad Social, cuya exigencia se efectuará en vía administrativa, en su caso, por el Ministerio de Trabajo, conforme a las disposiciones legales vigentes.

DISPOSICION TRANSITORIA

Las Mutuas Patronales que estuvieran autorizadas para aplicar a sus gastos de administración, sobre los ingresos totales obtenidos en el año 1965, porcentajes distintos a los señalados en esta Orden, podrán continuar haciéndolo así durante cinco años como máximo. Sumando a los ingresos del expresado año los excesos obtenidos en cada uno de los ejercicios económicos siguientes, se aplicarán los grupos de las escalas que fija el artículo 1.º de la presente Orden y en su caso el coeficiente para las diferencias en más que resulten.

DISPOSICION FINAL

Se autoriza a la Subsecretaría de la Seguridad Social para resolver cuantas cuestiones se planteen con motivo de la presente Orden, que entrará en vigor el 1 de enero de 1977.

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

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 8 de mayo de 1977.

RENGIFO CALDERON

Ilmos. Sres. Subsecretario de este Departamento y Subsecretario de la Seguridad Social.

13026 ORDEN de 14 de mayo de 1977 por la que se aprueba la Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes.

Ilustrísimos señores:

Vista la Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes, propuesta por la Dirección General de Trabajo, previos los informes y asesoramientos solicitados de acuerdo con lo previsto en el artículo 9 de la Ley de 16 de octubre de 1942, y en uso de las facultades que le confiere el artículo primero de la citada Ley,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Aprobar la expresada Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes con efectos del día 1 del mes siguiente al de su publicación.

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

Tercero.—Disponer la publicación del referido texto en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a VV. II.

Madrid, 14 de mayo de 1977.

RENGIFO CALDERON

Ilmos. Sres. Subsecretario de Trabajo y Director general de Trabajo.

**ORDENANZA LABORAL PARA LAS INDUSTRIAS
DE BEBIDAS REFRESCANTES**

CAPITULO PRIMERO

Extensión

Artículo 1.º La presente Ordenanza, cuya aplicación es obligatoria en todo el territorio nacional, regula las relaciones de trabajo en las industrias de elaboración y/o distribución de bebidas refrescantes, jarabes y horchatas.

Se entiende por bebidas refrescantes las no alcohólicas clasificadas como aguas gaseadas, gaseosas, aguas potables preparadas, bebidas de zumos de frutas, bebidas de extractos y bebidas de disgregados de frutas de tubérculos y semillas, excepto las horchatas y las bebidas aromatizadas.

Se entiende por jarabes los líquidos viscosos constituidos por solución de azúcar en agua, en zumos de frutas, en infusiones o de coccciones vegetales, o bien por mezcla de éstas en sustancias extraídas de vegetales.

Se entiende por horchatas las bebidas preparadas con tubérculos y semillas interpuestos como emulsionado con agua potable, azúcar y otros productos autorizados.

Art. 2.º La presente Ordenanza afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios en las industrias enumeradas en el artículo anterior, por cuenta y bajo la dependencia de éstas, excepto cuando se trate de actividades excluidas del ámbito regulado por la legislación laboral, en virtud de lo dispuesto en los apartados c), d) y e) del artículo 2.º de la Ley 16/1976, de 8 de abril de Relaciones Laborales. Asimismo se entenderán excluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refieren los apartados b), c), k) y m) del artículo 3.º de la expresada norma legal.

Si la persona elegida para cualesquiera de los cargos enunciados en el artículo 3.º, punto 1, apartado k), de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, perteneciese a la plantilla de la Empresa, continuará figurando en ésta con la indicación «en puesto directivo», hasta su cese en dicho puesto en que volverá a la situación activa. Durante el expresado período quedará en suspenso la aplicación de esta Ordenanza a la personal de que se trate.

Art. 3.º Estas normas empezarán a regir en la fecha señalada en su Orden aprobatoria y no tendrán plazo prefijado de validez.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 4.º *Facultad de la Empresa.*—La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, dentro de las normas y orientaciones legales, respondiendo de su uso ante el Estado.

Sin merma de la autoridad reconocida, en el párrafo anterior, a la Dirección de la Empresa, el Jurado de la misma o los Enlaces Sindicales, donde aquél no existiese, tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a la organización y racionalización del trabajo, conforme a los fines legalmente atribuidos a los expresados representantes sindicales.

Los nuevos sistemas que se adopten no perjudicarán la situación profesional ni económica de los trabajadores, antes al contrario, tenderán a mejorar las condiciones de los mismos.

CAPITULO III

Clasificación de personal

Art. 5.º Las categorías profesionales consignadas en la presente Ordenanza son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas, si la necesidad y el volumen de la industria no lo requiere.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en la Empresa un trabajador que realice las funciones específicas de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que para la misma se fija en esta Ordenanza.

Son también enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador de la industria está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de los cometidos generales propios de su competencia y grupo profesional y sin menoscabo de su dignidad personal.

Art. 6.º El personal que preste sus servicios en cualesquiera de las Empresas a que se refiere esta Ordenanza se clasificarán:

A) Según la permanencia:

a-1. Personal fijo.—Es el que presta sus servicios en la Empresa de un modo permanente una vez superado el período de prueba.

a-2. Personal temporero o de campaña.—Es el contratado específicamente para la temporada o campaña de verano. La campaña tendrá una duración máxima comprendida entre el 1 de mayo y el 31 de octubre de cada año, salvo que por mutuo acuerdo de las representaciones profesionales de empresarios y trabajadores se propongan otras fechas con duración máxima de seis meses, que sean autorizadas por las respectivas Delegaciones Provinciales de Trabajo.

La contratación e ingreso de este personal se efectuará conforme se fuese necesitando, y su cese se producirá según fuesen disminuyendo las necesidades de mano de obra, respetando, en todo caso, el orden y procedimiento establecidos en el artículo 8.º de esta Ordenanza.

a-3. Personal eventual.—Es el contratado para la realización de trabajos que no tengan carácter normal y permanente en la Empresa de duración no superior a noventa días, con el mismo orden y procedimiento a que se ha hecho referencia en la definición del personal temporero.

a-4. Personal interino.—Es el contratado por la Empresa para suplir ausencias temporales de sus productores originadas por accidentes, enfermedad, servicio militar, licencias, excedencias, vacaciones, sanciones y situaciones semejantes, cuyo contrato finalizará al reingreso a su puesto del titular a quien sustituyó o al proveerse o amortizarse la plaza de haber quedado vacante.

Se especificará en el contrato del personal interino el nombre, apellidos y categoría profesional del trabajador sustituido y la causa de la sustitución. La terminación del citado contrato interino habrá de ser comunicado por la Empresa al trabajador afectado con un preaviso de, al menos, quince días o abono de los salarios correspondientes a este plazo.

a-5. Personal contratado para obras o servicios determinados.—Es el contratado para la realización de obra o servicio determinado, caso de tener duración superior a dos años, el trabajador, al finalizar su contrato, tendrá derecho a una indemnización que no será inferior al importe de un mes de la retribución que realmente perciba por cada año o fracción superior a un semestre.

Sin perjuicio de la validez genérica de la estipulación verbal de los contratos de trabajo, los del personal eventual, interino, de realización de obra o servicio determinado y del personal temporero o de campaña, se consignarán por escrito, cuando su duración sea superior a dos semanas, con expresión de su objeto, condiciones y duración. El trabajador deberá recibir una copia debidamente autorizada previo visado de la Entidad sindical correspondiente. De no observarse tales exigencias, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido.

B) Según su categoría:

Las Empresas comprendidas en el ámbito de esta Ordenanza clasificarán a su personal en uno de los cuatro grupos profesionales siguientes:

- I. Técnico.
- II. Administrativo.
- III. Subalternos.
- IV. Obreros.

Grupo I. Personal técnico.—Es el que realiza trabajos que exijan una adecuada competencia o práctica ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada. Quedan comprendidos dentro de este grupo:

1.º Titulados:

- a) De grado superior.
- b) De grado medio.

2.º No titulados:

- a) Encargado general o Jefe de Departamento.
- b) Encargado de Sección.
- c) Encargado de Grupo.

1. Técnicos titulados:

a) De grado superior.—Son aquellos que poseyendo un título superior universitario o de Escuela Técnica Superior se encuentran unidos a la Empresa en virtud de relación laboral concertada en razón del título poseído, para ejercer función específica para las que el mismo les habilita y siempre que ejerzan su cometido de una manera normal y regular.

b) De grado medio.—Con análogas circunstancias a las especificadas en el párrafo anterior, quedan comprendidos en este

apartado los Ingenieros Técnicos y Arquitectos Técnicos, así como los Ayudantes Técnicos Sanitarios, los Graduados Sociales y los Maestros Industriales.

2. Técnicos no titulados:

a) Encargado general o Jefe de Departamento.—Es aquel que, bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, coordina y controla varias secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los oportunos trabajos con o sin personal a sus órdenes, teniendo a su cargo, en su caso, la preparación y disciplina del personal. Responderán ante la Empresa de su gestión.

b) Encargado de Sección.—Es aquel que desempeña las mismas funciones que el Encargado general o Jefe de Departamento, pero limitada a una sección determinada de la Empresa.

Queda encuadrado dentro de esta categoría el Jefe de Equipo de Proceso de Datos o de Informática, entendiéndose por tal el Técnico que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como responsabilidad de equipos de análisis de fabricaciones y programación. Asimismo le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

c) Encargado de grupo.—Es el que realiza las funciones del Encargado de Sección, limitado a un grupo de personas o funciones, ocupándose de aplicar y hacer aplicar las normas de trabajo para conseguir los objetivos señalados en los planes generales de la Empresa, velando por el exacto cumplimiento de los mismos e informando en todo momento a sus inmediatos superiores de cuanto sea de interés en el desarrollo de las funciones de sus subordinados.

Se encargará del entrenamiento del personal de su grupo. Los del Departamento de distribución deberán acompañar, para su adiestramiento, a los oficiales de distribución en los camiones.

Grupo II. Personal administrativo.—Quedan comprendidos en este concepto quienes realizan trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

Comprenderán las categorías siguientes:

a) Oficial de primera.—Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad de las funciones asignadas tiene a su cargo, con o sin empleados a sus órdenes, todos o algunos de los siguientes trabajos: Cajero, entendiéndose por tal el que, con iniciativa y responsabilidad, tiene encomendados trabajos de caja que requieran especialización, estudio, preparación y condiciones adecuadas; formulación de asientos contables; redacción de documentos que requieran cálculo y estudio y taquimecanógrafos en un idioma extranjero que tomen al dictado 100 palabras al minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina, en seis.

Queda equipado a la categoría de Oficial de primera el responsable de las máquinas básicas, quien tiene a su cargo la planificación de la realización de los trabajos correspondientes por parte de los Operadores de máquinas básicas (perforadoras, verificadoras, intercaladoras, reproductoras e intérpretes), controlando su adecuado funcionamiento y obteniendo el máximo rendimiento del equipo básico a sus órdenes, así como la creación de los paneles o tarjetas de perforación precisas para la programación de las citadas máquinas básicas.

b) Oficial de segunda.—Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida, auxilia al Oficial de primera en las funciones de éste si la importancia de la Empresa así lo requiere, cuidando de la organización de archivos y ficheros, correspondencia, liquidación de salarios, seguros sociales y documentación de personal. Taquimecanógrafos en idioma nacional que toman al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis.

Quedan equiparados a la categoría de Oficial de segunda los Operadores de tabuladoras, que asumen el manejo y funcionamiento de las máquinas tabuladoras, así como la creación de los paneles de los distintos trabajos que les sean encomendados, así como los Operadores de máquinas básicas con adecuado conocimiento de las técnicas precisas para la clasificación, interpretación, reproducción e intercalación de las fichas perforadas.

c) Auxiliar.—Es la persona que, sin iniciativa propia, se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas, inherentes a la labor administrativa. Quedan asimilados a esta categoría los Taquimecanógrafos cuando no alcancen la velocidad y corrección exigidas a los Oficiales de segunda.

Podrán asimismo realizar otras funciones estrictamente burocráticas, tales como las de recuento y anotación de existencias, movimiento de las mismas y su comprobación, etc.

Se equipara a la categoría de Auxiliar la Telefonista, que tiene como misión estar al cuidado y servicio de la central telefónica instalada en las dependencias de la Empresa, realiza y recibe las llamadas telefónicas, anotando y transmitiendo avisos. Deberá poner especial cuidado, tanto en este servicio como en las conferencias interurbanas que se sostengan con las diversas dependencias de la Empresa. Podrá encomendársele la realización de tareas sencillas administrativas durante aquellos periodos en que la centralita no requiera su atención, siempre que no fuesen incompatibles con su función principal.

Igualmente se encuadran dentro de esta categoría los Auxiliares de Caja, que se limitan a la función de efectuar cobros y pagos por ventanilla, y los Perforistas y Verificadores, que tienen a su cargo el manejo de las máquinas perforadoras, verificadoras y clasificadoras.

Grupo III. Personal subalterno.—Son los trabajadores que desempeñan funciones que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza para las que no se requieren, salvo excepciones, más cultura que la primaria o reunir los requisitos que en cada caso se señalen, pero asumiendo, en todo caso, las responsabilidades inherentes al cargo.

Como tales figuran:

a) Ordenanza.—Es el trabajador que tiene a su cargo el cuidado de los locales de oficina durante las horas de trabajo, la ejecución de recados y encargos que se les encomienden dentro y fuera de los locales de la Empresa, copiar documentos a prensa, recogida y entrega de correspondencia y aquellos otros trabajos elementales que se le encomienden.

b) Portero o Vigilante.—Es el trabajador que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a las dependencias de la Empresa, ejerciendo funciones de vigilancia y custodia, tanto en el interior como en el exterior de los repetidos locales, tomando nota del movimiento de personas y vehículos que se produzcan a través de los accesos encomendados a su cargo. El Vigilante, previos los trámites pertinentes, podrá ser nombrado Guarda Jurado.

c) Personal de limpieza.—Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales de la Empresa y aquellos otros que por costumbre no se realicen por el personal no especializado. Tendrán también a su cargo el lavado, secado, planchado y conservación, en su caso, del vestuario de trabajo que se facilite al personal.

Grupo IV. Personal obrero.—Incluye este grupo al personal que ejecuta fundamentalmente trabajos de orden material y mecánico, comprendiendo las siguientes categorías:

a) Capataz de turno.—Es la persona que, teniendo encomendada la realización de funciones propias y específicas, colabora además con su inmediato superior en la organización del trabajo de otros trabajadores, hasta un máximo de treinta, con mando sobre los mismos y la responsabilidad consiguiente.

b) Oficial de primera.—Es el trabajador que con gran dominio de su oficio o profesión lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo los trabajos generales del mismo, sino también aquellos que suponen especial empeño o delicadeza.

b-1) En fabricación.—Tendrán a su cargo, con responsabilidad según la dimensión de la Empresa, todas o algunas de las siguientes funciones:

Cuidado de la disciplina, seguridad e higiene del personal que puedan tener a sus órdenes, entretenimiento y limpieza de las máquinas e instalaciones, cuyo proceso deben conocer a la perfección para obtener los adecuados rendimientos.

Realización de las operaciones necesarias para la elaboración de jarabes, ajustándose a las normas y fórmulas que se le facilitan y cuidándose de la correcta manipulación, tratamiento y conservación de sus materias primas, auxiliares y productos acabados. Vigilancia, cuidado y control de la producción y de su correcto estibaje, de las cargas y descargas de los vehículos propios y ajenos, de la recepción de mercancías de cualquier tipo destinadas a la Empresa y de la limpieza y orden de todas las dependencias.

b-2) En distribución.—Se ocupa de efectuar la distribución a los clientes de la Empresa, conduciendo el vehículo que se le asigne, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de la mercancía, actividades de promoción y prospección de ventas y publicidad, informando diariamente a sus superiores de su gestión, cuidando del mantenimiento y conservación del vehículo.

Por necesidades organizativas, las funciones detalladas en el párrafo anterior podrán ser asignadas a productores distintos. En tal supuesto quedarán encuadrados en esta categoría; tanto el productor que realice actividades de promoción y prospección de ventas y publicidad, tomando nota de los pedidos a servir posteriormente, como el que se encargue de efectuar la distribución y consiguiente cobro y liquidación de la mercancía.

b-3) En servicios complementarios o auxiliares.—Se le encomienda la realización de los trabajos de tal carácter complementario o auxiliar de la industria propios de Mecánicos de taller, Ajustadores, Electricistas, Carpinteros, Pintores, Rotulistas, Fontaneros, Albañiles, Conductores, etc., que ejecutan su cometido con la soltura y perfección que acreditan el complejo conocimiento y práctica de su oficio.

c) Oficial de segunda.—Es el trabajador que, sin poseer la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a su profesión u oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

c-1) En fabricación.—Tendrán a su cargo el cuidado de máquinas como las llenadoras, dosificadoras, taponadoras y saturadoras, igualmente, en su caso, las carretillas elevadoras, para las que se exige el carné de conducir.

c-2) En servicios complementarios y auxiliares.—Realizan los trabajos que se le encomiendan en esta clase de servicios con la suficiente práctica, pero sin alcanzar el grado de perfección del Oficial primero.

d) Ayudante.—Es el que ayuda a los Oficiales en la ejecución de los trabajos propios de éstos y efectúa aisladamente otros de menos importancia.

d-1) En fabricación.—Realizarán las operaciones manuales y/o mecánicas necesarias para el lavado, visualización, etiquetado y transporte. Asimismo deberán realizar operaciones de movimiento manual o con utilización de medios mecánicos en las líneas de embotellado y anexo, de envase, materias primas y auxiliares, productos terminados y semielaborados, reparación de cajones de madera y cualquiera otra misión análoga.

d-2) En distribución.—Auxilia en las operaciones de distribución a los Oficiales de primera, siempre que no disponga de carné de conducir de primera. En el supuesto de contar con dicho carné no podrá figurar con la categoría de ayudante de distribución ningún trabajador fijo, quedando reservada esta categoría al personal eventual e interino, siempre y cuando no realice trabajos de categoría superior.

e) Peón.—Es el trabajador que se ocupa de funciones que requieren únicamente la aportación de esfuerzo físico sin necesidad de preparación o formación especial.

CAPITULO IV

Ingresos, ascensos y ceses

Art. 7.º *Ingresos en la Empresa.*—La admisión del personal se ajustará en todo caso, a las disposiciones legales vigentes en materia de colocación, debiendo someterse los aspirantes a reconocimiento médico, que determinará su aptitud para el puesto de trabajo al que hubiese de asignársele, incorporándose el resultado de dicho reconocimiento a su expediente personal. Realizará asimismo las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas que la Empresa estimase convenientes para comprobar su grado de preparación.

El ingreso del personal se entenderá como provisional hasta finalizado el período de prueba que será de cuatro meses para los Técnicos Titulados, tres meses para los Técnicos no Titulados y dos meses para el resto del personal a excepción del no cualificado que será de dos semanas. El período de prueba es integralmente exigible, salvo que la Empresa decida renunciar a todo o parte de él de forma expresa se presumirá interrumpido caso de incapacidad laboral transitoria del nuevo trabajador mientras dure la misma.

Durante el período de prueba, tanto la Empresa como el trabajador podrán proceder unilateralmente a la rescisión del contrato de trabajo, sin que sea exigible preaviso ni medie indemnización por ninguna de las partes.

Para el personal de nuevo ingreso el período de prueba será computable a efectos de antigüedad y durante el mismo el trabajador gozará de idénticos derechos que el resto del personal.

Art. 8.º El personal de nuevo ingreso lo hará a través de la Oficina de Colocación respectiva y el contrato de trabajo, con el visado de la Entidad Sindical que corresponda, se registrará con carácter obligatorio por la Oficina de Empleo compe-

tente. Tendrán preferencia los trabajadores que, como eventuales, interinos, para obras o servicios determinados, y temporero o de campaña, hubiesen prestado sus servicios a la Empresa dentro de los doce meses inmediatamente anteriores, no hubiesen sido objeto de despido procedente ni hubiesen sido baja voluntaria en la misma, a no ser que tal baja voluntaria se produjese en la fecha anunciada por el interesado al suscribir su contrato de trabajo y dicha fecha hubiese sido aceptada por la Empresa.

La preferencia se entenderá por riguroso orden de antigüedad entre los de igual categoría y puesto de trabajo, respetándose durante el plazo de ocho días naturales, a partir del siguiente al que se hubiese formulado la petición a la Oficina de Colocación.

En la provisión de plazas o de puestos de trabajos fijos tendrán preferencia, por orden de antigüedad y con las especificaciones establecidas en el párrafo anterior, los trabajadores de las categorías y puestos de trabajo de que se traten contemplados en dicho párrafo.

Art. 9.º *Ascensos.*—a) Normas generales:

1. Para el ascenso y promoción del personal se determina como preferente la capacidad del mismo, o sea, el conjunto de aptitudes mínimas para la ocupación de los distintos puestos de trabajo.

Sin embargo, dentro de las condiciones de aptitud a que se refiere el párrafo anterior, a igualdad de condiciones será factor decisivo para cubrir la vacante la mayor antigüedad entre el personal de la categoría inferior y, en defecto de éste, de las demás categorías.

2. Cada Empresa podrá establecer en su Reglamento de Régimen Interior un período de prueba, en caso de ascensos, análogo al que se fija en esta Ordenanza para el ingreso y, cumplido satisfactoriamente, el interesado adquirirá la nueva categoría.

b) Normas especiales.—Las vacantes que se produzcan se cubrirán con arreglo a las normas que a continuación se expresan:

Personal técnico.—Será de libre designación de la Empresa entre el personal de la misma o ajeno a ella.

Personal administrativo.—Serán de libre designación de la Empresa los puestos de Cajero y de Telefonista. Los correspondientes al resto de las categorías se cubrirán por concurso-oposición entre los trabajadores de categoría inferior, puntuando la antigüedad. Si el concurso-oposición fuese declarado desierto por no presentarse concursante o no merecer la aprobación ninguno de los presentados, podrán ser cubiertas libremente por la Empresa con personal ajeno a la misma.

Personal subalterno.—Será de libre designación de la Empresa el puesto de Vigilante. Los restantes se cubrirán por productores de cualesquiera otros grupos profesionales que, en primer lugar, por accidente de trabajo, y después por enfermedad o edad, tuviesen su capacidad física disminuida, con la excepción del personal que para el desempeño de su función dentro de este grupo necesiten estar en posesión de todas sus facultades físicas.

Personal obrero de fabricación, de distribución y de servicios complementarios auxiliares.—Será de libre designación de la Empresa el puesto de Encargado de grupo. Los restantes se cubrirán por concurso-oposición entre los productores del mismo grupo y categoría inmediata inferior. Si no hubiese resultado apto ningún aspirante, la plaza podrá ser cubierta por la Empresa libremente.

c) En los casos en que para la provisión de vacantes o nuevos puestos sea preceptivo el concurso-oposición, éste se desarrollará con arreglo a las siguientes normas:

c-1) Se constituirá en el seno de la Empresa un Tribunal calificador, compuesto por:

Dos vocales designados por la Dirección de la misma, uno de los cuales será el Presidente; un Vocal productor fijo de la Empresa, nombrado igualmente por la Dirección, entre una terna presentada por el Jurado de Empresa o, en su defecto, por los Enlaces Sindicales, y formada por productores que no ostenten tales cargos, y, finalmente, dos Vocales designados por el Jurado de Empresa entre sus miembros o, en su defecto, por Enlaces Sindicales. Con carácter asesor y sin voto asistirá el Jefe de Personal de la Empresa o persona que lo sustituya.

c-2) Todos los componentes del Tribunal deberán ostentar, en lo posible, como mínimo, la misma categoría laboral que corresponda a la vacante a cubrir.

c-3) El Tribunal tendrá en cuenta, para juzgar la aptitud

de los aspirantes, los conocimientos profesionales, dotes personales, conducta laboral, antigüedad en la Empresa y resultados de las pruebas psicotécnicas o de formación profesional, que podrán ser realizadas por Entidades u Organismos especializados. La valoración de los factores que integran el concurso-oposición se fijará en los Reglamentos de Régimen Interior, o, en su defecto, por el propio Tribunal, con quince días de antelación al comienzo de las pruebas a celebrar.

c-4) En aquellos casos en que el Tribunal lo considere conveniente, podrá proponer a la Dirección que el candidato o candidatos queden pendientes de un período de prueba de la misma duración y en iguales condiciones, en cuanto a la vacante de que se trate, que el señalado para el personal de nuevo ingreso.

Art. 10. *Ceses*.—El personal temporero o de campaña será despedido por orden inverso al de ingreso, comenzando por los más modernos entre los de igual categoría y puestos de trabajo, estando obligada la Empresa a comunicar el cese de esta clase de trabajadores con ocho días naturales de anticipación.

Por lo que se refiere a los trabajadores eventuales e interinos afectados por la aplicación de la presente Ordenanza, rigen idénticas condiciones sobre normativa de cese indicadas en el párrafo anterior salvo que el preaviso es de quince días naturales en lugar de los ocho aplicables al personal temporero o de campaña.

Los trabajadores eventuales, así como los interinos y los de campaña, en el momento de su cese, tendrán derecho a una indemnización de cuatro días de salario por cada mes de permanencia en la Empresa, más la parte proporcional, en su caso, de la fracción del mes trabajado.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal técnico: Un mes.

Restante personal: Quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cantidad equivalente al importe de su retribución total diaria por cada día de retraso en el aviso.

CAPITULO V

Plantillas

Art. 11. *Confección de plantillas*.—Las Empresas tienen libertad para confeccionar sus correspondientes plantillas, de acuerdo con las necesidades del personal que exija el proceso productivo.

Registro.—Las plantillas fijadas por las Empresas serán remitadas a la Delegación de Trabajo a los solos efectos de estadística y registro.

Modificación.—Podrá, asimismo, la Dirección de las Empresas modificar libremente sus plantillas, pero deberán ajustarse a los siguientes porcentajes mínimos por categorías:

1. En los grupos Técnicos y Subalternos no se establecen.
2. En el grupo Administrativo:

Oficial de primera, 30 por 100.

Oficial de segunda, 30 por 100.

Auxiliar, 40 por 100.

3. En el grupo Obrero:

Personal de fabricación:

Capataz de turno: No se establece mínimo.

Oficial primero, 20 por 100.

Oficial segundo, 25 por 100.

Ayudante, 25 por 100.

Peón, 30 por 100.

Personal de distribución: No se establecen mínimos.

4. El cómputo de los anteriores porcentajes no podrán hacerse, en ningún caso, sección por sección.

Amortización.—Aun dentro de la plantilla inicial y sucesivas, las Empresas podrán amortizar libremente las vacantes que se produzcan por cualquier causa, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de la promoción del personal existente por vía de ascenso.

CAPITULO VI

Régimen económico

Art. 12. *Salarios*.—Las Empresas podrán aplicar el régimen retributivo de trabajo por unidad de tiempo, de obra, a tarea o a la parte, según considere conveniente. El personal cuya retribución fuese estipulada a tiempo por la Empresa, percibirá por jornada completa un salario base calculado de acuerdo con las normas que seguidamente se especifican:

a) Se establecen los siguientes coeficientes salariales para las categorías profesionales que se citan:

	Coeficientes
Peones	100
Subalternos	110
Ayudantes y Auxiliares Administrativos	115
Oficiales de segunda	120
Oficiales de primera	130
Encargados de grupo y Capataces de turno	140
Encargados de Sección, Jefes de Sección o Técnicos Titulados Medios	170
Encargado general, Jefe de Departamento o Técnicos Titulados Superiores	200

b) El salario inicial reglamentario para el coeficiente 100 de la anterior escala será el fijado como salario base de calificación para el Peón en el Convenio Colectivo Sindical aplicable.

c) Para el personal de distribución las Empresas podrán señalar tarea, a los efectos de la retribución.

El personal cuya retribución fuese estipulada a tarea no podrá percibir en total una suma inferior a los salarios resultantes de la aplicación de la escala anterior.

La retribución a tarea se compondrá de dos partes: una, la correspondiente a la categoría profesional del trabajador afectado y según la escala de coeficientes anteriormente indicada, y otra que retribuirá la forma en que se desarrolla la tarea y las desfases de tiempo, en cómputo anual, que pudiesen resultar en la realización de la tarea asignada.

La determinación del trabajo a tarea se efectuará por la Empresa, conforme a las disposiciones legales vigentes sobre la materia, fijando para cada productor la tarea a realizar, en un período determinado de tiempo, atendiendo a las características y particularidades de cada ruta o sector y teniendo en cuenta, entre otros factores, el número de visitas a realizar. Si el trabajador considerase excesiva la tarea asignada lo pondrá en conocimiento de su Jefe inmediato. Contra la decisión de éste podrá recurrir a la Dirección de la Empresa por sí mismo o a través de sus representantes sindicales. La Dirección resolverá, oído el Jurado, dentro del plazo de diez días. Contra tal resolución podrá recurrirse ante el Organismo laboral competente, sin perjuicio de continuar cumpliendo las instrucciones recibidas hasta tanto se resuelva definitivamente lo que proceda.

Art. 13. *Complemento de antigüedad*.—Los trabajadoresijos disfrutarán de aumentos periódicos de sus haberes en la cuantía y forma siguiente:

1. Cuantía: Dos bienios del 5 por 100 del salario base de calificación.

Siete trienios del 6 por 100 del salario base de calificación.

2. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en una misma Empresa, considerándose como efectivamente trabajado todos los meses o días en que se haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y los periodos de baja por enfermedad o accidentes de trabajo.

3. Asimismo serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para cargo político o sindical y la prestación del servicio militar realizada de forma voluntaria u obligatoria.

4. Se computará la antigüedad en razón de los años de servicios prestados en la Empresa, estimándose, por tanto, el tiempo prestado durante el periodo de prueba y como temporero, eventual, interino o contratado para obras o servicios determinados cuando un productor así contratado pasase a ocupar una plaza como fijo.

5. En el caso de que un trabajador cesase en la Empresa por sanción o por voluntad y posteriormente volviese a ingresar, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente adquiridos.

6. El salario base de calificación a tener en cuenta para el cálculo de la totalidad de los aumentos periódicos por años

de servicio será el correspondiente a la categoría laboral que en cada momento se disfrute.

7. Los citados aumentos periódicos comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumpla cada uno de los periodos computables.

Art. 14. *Complemento de vencimiento periódico superior al mes. Gratificaciones extraordinarias.*—Anualmente el personal tendrá derecho a dos gratificaciones especiales en la cuantía de una mensualidad del salario base de calificación, más los aumentos por años de servicios, a hacer efectivas coincidiendo con la fiesta de Exaltación del Trabajo y con la fiesta de la Natividad del Señor.

Todo trabajador que ingrese o cese durante el año, con independencia de que ostente o no la condición de fijo, percibirá dichas gratificaciones especiales en proporción al tiempo trabajado.

Art. 15. *Trabajos de categoría superior.*—A petición de la Empresa, el trabajador deberá realizar trabajos de categoría superior a la suya. Esta situación sólo podrá darse accidentalmente, y

a) Durante el tiempo preciso en los supuestos determinados en el apartado A) del artículo 6.º de la presente Ordenanza, referente a la contratación del personal interino.

b) Como consecuencia del desdoblamiento de puestos de trabajo durante la época de mayor actividad de las industrias. En este último caso, tales trabajos no tendrán una duración superior a seis meses dentro de cada anualidad. Si se superase dicho periodo de tiempo ocupando el citado puesto de categoría superior un mismo o distintos productores de categorías inferiores, se entenderá que existe vacante en plantilla, y la Dirección de la Empresa convocará las oportunas pruebas para cubrirla.

El personal afectado tendrá derecho a la retribución correspondiente a los trabajos que realmente desempeñe, percibiendo, en este caso, dicha retribución desde el primer día.

Art. 16. *Trabajos de categoría inferior.*—Por necesidades transitorias o imprevistas o por inexistencia de puestos de trabajo, la Empresa podrá destinar a un trabajador a realizar funciones correspondientes a una categoría inferior, dentro de su grupo profesional, durante el tiempo estricto que subsistan las expresadas circunstancias y conservando siempre el salario y demás emolumentos correspondientes a su categoría. Ello se realizará de forma rotatoria entre los posibles trabajadores afectados, siempre que no hubiese conformidad para llevarlos a cabo por parte de cualquiera de dichos productores. Fuera de dichos casos se estará a lo dispuesto en el artículo 21-2 de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.

Art. 17. *Complemento de trabajo nocturno.*—El personal que trabaje entre las veinte y las seis horas percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del sueldo o retribución base de calificación de su categoría profesional o a la superior que tuviese asignada. Hay que distinguir los siguientes supuestos:

1. Quien trabaje dentro de los indicados límites por tiempo que no exceda a cuatro horas percibirá la bonificación solamente sobre las horas trabajadas entre las veintidós y las seis.

2. Si las horas trabajadas en el periodo nocturno exceden de cuatro, la bonificación que establece se percibirá por el total de la jornada realizada.

De estas bonificaciones se exceptúan aquellos trabajos que por su índole han de realizarse normalmente de noche.

CAPITULO VII

Jornadas, horas extraordinarias y vacaciones

Art. 18. *Jornada.*—Dado el carácter eminentemente estacional de las industrias afectadas por la presente Ordenanza y la diversidad de estructura de las mismas, establecida en el artículo 23.1 de la Ley de Relaciones Laborales, la jornada máxima semanal de cuarenta y cuatro horas efectivas de trabajo, y pudiendo efectuarse su cómputo anual o por periodos inferiores de tiempo, se faculta a las Empresas para acogerse al cómputo que consideren conveniente pudiendo establecer, oídos sus representantes sindicales y previa autorización de la Delegación Provincial de Trabajo respectiva, el calendario-horario que mejor se ajuste a sus necesidades.

En la jornada diaria continuada de duración superior a cinco horas, los trabajadores tendrán derecho a quince minutos de descanso, que formarán parte de la misma. Por jornada continuada se entiende la que, desde el momento de comenzarla hasta su terminación, no esté interrumpida por un periodo de

descanso superior a treinta minutos. El periodo de descanso en jornada continuada se retribuirá como de trabajo, con excepción de los complementos salariales de calidad y cantidad.

Podrán trabajarse los referidos quince minutos fijados como periodo de descanso en aquellos supuestos en que por la índole del trabajo, y previa calificación de la Autoridad Laboral, no sea necesario el descanso a efectos de la reparación de fuerzas o no exista posibilidad de interrupción de la actividad normal. En el primer caso, se abonará como indemnización la retribución a prorrata correspondiente al tiempo no descansado; en el segundo, dicha retribución se incrementará en el 50 por 100.

No será exigible el periodo de descanso antes citado, en aquellas Empresas, en que el número de horas de trabajo real a la semana, con carácter normal, sea de cuarenta y dos horas y media e inferior; si el número de horas de trabajo real a la semana estuviere comprendido entre cuarenta y dos horas y media y cuarenta y cuatro horas, el periodo de descanso formará parte de la jornada hasta el expresado límite de cuarenta y dos horas y media de trabajo real a la semana. No se computará como horas de trabajo a la semana las que se realicen para recuperar tiempo no trabajado por causa de horas perdidas por días-puente entre festivos, o por fuerza mayor u otros hechos o circunstancias semejantes.

Art. 19. Queda excluido del régimen de jornada de ocho horas diarias el trabajo de los Porteros y Vigilantes, que podrán trabajar hasta un máximo de setenta y dos horas a la semana con un abono o prorrata de su salario por las que excedan de cuarenta y cuatro.

En los casos de los trabajadores cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, se estará a lo prevenido en el artículo 10 de la vigente Ley de jornada máxima legal.

Cuando el personal fuera retribuido a tarea las Empresas fijarán la hora de iniciación de su jornada, que podrá o no coincidir con la fijada para el resto de los productores, finalizando una vez realizada la misión diaria asignada.

Art. 20. *Horario.*—Las Empresas someterán a la aprobación de la Inspección Provincial de Trabajo de su demarcación provincial el correspondiente horario de trabajo de su personal. Será facultad privativa de la Empresa organizar los turnos y relevos y cambiar aquellos cuando lo crean necesario o conveniente, sin más limitaciones que las legales y las fijadas en estas normas de trabajo, así como la de obtener permiso de la referida Inspección cuando suponga cambio de horario.

Los cuadros horarios se expondrán en el tablón de anuncios del centro de trabajo. Del mismo modo, se hallará expuesto el calendario laboral publicado por la Delegación Provincial de Trabajo, así como el de las fiestas recuperables, acordadas por la Empresa y el Jurado o Enlaces Sindicales, quienes de común acuerdo fijarán las modalidades de recuperación de las mismas.

En lo concerniente al establecimiento y modificación de horarios, turnos y descansos se estará en todo caso a lo dispuesto en los artículos 24 y 25 de la Ley de Relaciones Laborales y disposiciones complementarias.

Art. 21. *Horas extraordinarias.*—De conformidad con lo dispuesto en la Ley de Relaciones Laborales, se considerarán horas extraordinarias las que excedan de la jornada semanal de cuarenta y cuatro horas.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria se abonará con un incremento de, al menos, un 50 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria, sin discriminación personal alguna.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, veinte al mes y ciento veinte al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como las circunstancias especiales de producción referidas en el párrafo siguiente del presente artículo.

En los trabajos por equipo, la libre aceptación individual para la prestación de horas extraordinarias vendrá siempre condicionada a la decisión, por mayoría, de los que integran el equipo o servicio afectado. Asimismo, cuando por circunstancias especiales no se hubiese concluido, a la finalización de la jornada ordinaria, el proceso de producción programado, los productores que prestaren su servicio en puestos afectados por dicho proceso deberán realizar las horas extraordinarias precisas para su conclusión, al objeto de evitar que se perjudiquen las primeras materias o productos semielaborados en curso de fabricación.

Art. 22. *Vacaciones.*—Todo trabajador tiene derecho cada año al disfrute de veintidós días naturales de vacaciones, más otro día por cada año de servicio, hasta un máximo de treinta o a la parte proporcional que corresponda en el caso de no

llevar trabajando en la misma Empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

La retribución a percibir por los trabajadores fijos durante el descanso vacacional estará constituido por el salario base de calificación y antigüedad, en su caso, correspondiente al período de descanso, más una gratificación especial equivalente a diez días de dicho salario base y antigüedad, o la parte proporcional de la expresada gratificación, caso de que el citado período de disfrute no correspondiese a una anualidad completa.

Las vacaciones serán concedidas por las Empresas, en todo caso, fuera del período estival, dada la especial intensificación del trabajo en estas Industrias durante los meses de junio a septiembre inclusive. Las del trabajador menor de dieciocho años tendrán una duración de treinta días naturales, aplicándose en todo lo demás lo establecido en párrafos anteriores. Se respetarán las condiciones más beneficiosas de aquel personal que tuviese reconocido mayor número de días de vacaciones.

CAPÍTULO VIII

Enfermedades, licencias y excedencias

Art. 23. *Enfermedades, accidentes de trabajo, indemnización económica complementaria.*—Aparte de lo establecido al respecto en las disposiciones sobre Seguridad Social, las Empresas abonarán a los trabajadores fijos a su servicio, en baja de enfermedad no profesional, una indemnización complementaria hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario base de calificación durante el plazo máximo de dieciocho meses y siempre que el proceso fuese de duración superior a siete días, ello previa confirmación del servicio médico o facultativo designado por ésta.

Las Empresas abonarán a los trabajadores a su servicio, en baja por accidente de trabajo una indemnización complementaria hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario real, en los siguientes casos:

- a) En caso de hospitalización, desde el primer día.
- b) En caso de no ser necesaria la hospitalización, desde el octavo día.

Al personal fijo se le reservará el puesto de trabajo durante dos años como máximo desde la fecha de baja. La reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta la terminación de su respectivo contrato para el personal no fijo señalado en el apartado A) del artículo sexto de esta Ordenanza.

Art. 24. *Licencias.*—Todo el personal fijo tendrá derecho a disfrutar, previa solicitud por escrito, licencia en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

A) Con abono íntegro de la retribución:

- a) Por matrimonio, doce días naturales.
- b) Dos días laborables en los casos de muerte del cónyuge, ascendientes, padres políticos, descendientes o hermanos, dicho plazo es ampliable hasta un máximo de siete, según las circunstancias apreciadas por la Empresa.
- c) Dos días laborables en los casos de enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos y alumbramiento de esposa, plazo ampliable también en la forma y condiciones detalladas en el párrafo anterior.
- d) El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical o público en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del período convocado y no exceda de cinco días alternos o dos consecutivos en el transcurso de un mes, salvo salidas fuera de la localidad que serán justificadas por la autoridad que convoque.
- e) Durante un día, por traslado de su domicilio habitual.
- f) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el artículo noveno de la Ley de Relaciones Laborales.
- g) La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El período posnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el período de descanso no disfrutado antes del parto. Además, tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Las licencias a que se refieren los apartados b, c, e, f y g, se concederán en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse, si se alega causa que resulte falsa.

B) Sin derecho al abono de retribución alguna:

Por asuntos propios por plazo no superior a tres meses, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Art. 25. *Excedencias.*—En los casos de nombramiento para cargo político o ejercicio de cargo en la Organización Sindical, deberán conceder el pase a la situación de excedencia por las Empresas a sus trabajadores, a petición de éstos; por su parte, las Empresas en los dos referidos casos pueden exigir la excedencia forzosa del trabajador cuando le impida la dedicación a su trabajo habitual. Esta situación de excedencia terminará al desaparecer las causas que lo motivaron y el tiempo que durase se considerará como de servicio activo a los efectos de antigüedad en la Empresa.

Igualmente se concederá excedencia al personal fijo que, como mínimo, poseyese una antigüedad de dos años en la Empresa, por una duración no inferior a un año ni superior a cinco y siempre que los productores que ya se encontrasen en tal situación no excediesen del 5 por 100 de la plantilla total de la Empresa. Transcurrido el período de tiempo de excedencia voluntaria sin solicitar el reingreso perderá el excedente todos los derechos, causando baja definitiva en la plantilla. El tiempo que el trabajador permaneciese en dicha situación de excedencia no será computable ni para antigüedad ni a ningún otro efecto. No podrá producirse excedencia en favor de los trabajadores que no tengan la condición de personal fijo. Durante la situación de excedencia no tiene derecho el trabajador afectado al percibo de sueldo ni de retribución alguna, sin que pueda utilizar esta situación de interrupción de la relación laboral para prestar servicios a otra Empresa del sector, a efectos de competencia, salvo permiso expreso de la Dirección de su propia Empresa.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de cuatro años de servicio efectivo en la Empresa. Solicitado el reingreso, será destinado el excedente a ocupar la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

Personal en servicio militar.—Los trabajadores que voluntaria o forzosamente se incorporen a cumplir el servicio militar tendrán reservado su puesto de trabajo durante el período de duración de dicho servicio y dos meses más, salvo enfermedad.

El trabajador que se encuentre cumpliendo el servicio militar podrá reintegrarse, siempre que las necesidades de trabajo de la Empresa lo permitan, cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar.

Reincorporado el trabajador a su Empresa tras la terminación del servicio militar, tendrá derecho a percibir completas las gratificaciones extraordinarias de 18 de julio y de Navidad inmediatamente posteriores a su reingreso, siempre que contase con una antigüedad mínima de dos años en la Empresa anterior al de la fecha de prestación del servicio militar.

Matrimonio de la mujer trabajadora.—Excedencia especial. El cambio de estado civil de la mujer trabajadora no altera su relación laboral. No obstante, al contraer matrimonio podrá ejercitar alguna de las siguientes opciones:

- a) Continuar su trabajo en la Empresa.
- b) Rescindir su contrato de trabajo, con derecho a la indemnización que señalen las disposiciones legales o convenidas. En defecto de norma expresa, dicha indemnización será equivalente, como mínimo, a una mensualidad por año de servicio en la Empresa, incluidos los períodos de interinidad o de trabajo provisional, si los hubiese, sin que pueda exceder de seis mensualidades. Su importe será calculado con arreglo a la base tarifada de cotización a la Seguridad Social aplicable a la categoría profesional que ostente la trabajadora.
- c) Quedar en situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a tres. En el caso de optar por esta excedencia, una vez se produzca su reingreso en la Empresa, no podrá, dentro de los cinco años siguientes, acogerse a la excedencia por alumbramiento del personal femenino.

Los derechos y situaciones establecidos y contemplados en los apartados a), b) y c) son exclusivamente de aplicación al personal femenino que perteneciese a la plantilla de la Empresa, en calidad de fijo, con anterioridad al día 22 de abril de 1978, fecha en que entró en vigor la Ley de Relaciones

Laborales 16/1976, de 8 de abril. Al personal con ingreso posterior a la fecha anteriormente indicada se le aplicará lo establecido en los apartados a) y c).

Excedencia por alumbramiento del personal femenino.—El alumbramiento da derecho a la mujer trabajadora a obtener una excedencia voluntaria, por un período mínimo de un año y un máximo de tres, a contar desde que termine el descanso obligatorio por maternidad, para atender a la crianza y educación inicial de sus hijos, sin remuneración alguna. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia voluntaria que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. A estos efectos, la trabajadora deberá poner en conocimiento de la Empresa su propósito de pedir dicha excedencia para el cómputo del plazo que se inicia.

La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado precedente podrá solicitar el reingreso en la Empresa, que deberá destinarla a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

CAPITULO IX

Salidas, dietas y traslados

Art. 26. Salidas. Dietas.—Cuando la Empresa precise que sus trabajadores se trasladen accidentalmente a localidad distinta de la de su residencia y no constituya su trabajo, además del salario que aquéllos perciban, deberán recibir 600 pesetas diarias en concepto de dietas.

De existir posibilidad de regreso a su residencia en el día, la dieta será de 200 pesetas.

No se considerarán traslados accidentales los desplazamientos de personal de distribución que realizan para el cumplimiento de sus funciones, siempre que no sea preciso pernoctar fuera de su domicilio.

Art. 27. Traslados.—El traslado de un productor desde un centro de trabajo de la Empresa a otro situado en localidad distinta podrá realizarse, a solicitud del interesado, por necesidades del servicio y por mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la Empresa, se efectúe a solicitud del interesado, aquella podrá modificarle la categoría y su retribución si fuese de nivel inferior en el nuevo puesto. El traslado no dará derecho a indemnización alguna por los gastos que el cambio de residencia le origine.

En el supuesto de traslado por necesidades de servicio definitivo, se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Relaciones Laborales, pudiendo optar el trabajador entre el traslado o la rescisión de su contrato, mediante la indemnización que se fije, caso de escoger la rescisión, como si se tratara de despido autorizado por crisis laboral o económica, salvo acuerdo más favorable con la Empresa. Aceptado el traslado por necesidades de servicio, el trabajador percibirá una gratificación equivalente a tres meses de su salario, debiendo facilitársele una vivienda de características análogas a la que disfrutase por el mismo alquiler mensual que viniese abonando. Efectuándose el traslado por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se estará a lo convenido entre las partes.

CAPITULO X

Premios, faltas y sanciones

Art. 28. Las Empresas a quienes obliga la redacción del Reglamento de Régimen Interior detallarán en el mismo la forma de premiar la conducta, laboriosidad y condiciones sobresalientes del personal.

Las faltas cometidas por los trabajadores se considerarán leves, graves o muy graves, en atención a su naturaleza.

Se considerarán como leves las faltas de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros de trabajo, la falta de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

Serán consideradas como faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados, simular la presencia de otro trabajador firmando por él, ausentarse del centro de trabajo sin licencia dentro de la jornada, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y, en general, la reincidencia en faltas leves dentro del término del año y cuantas de características análogas a las enumeradas.

Se considerarán faltas muy graves el fraude, hurto o robo,

tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo; los malos tratos de palabra y obra, o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares y a los compañeros o subordinados; la deslealtad, el abuso de confianza, la violación de secretos de la Empresa, la embriaguez y blasfemia habituales y las de naturaleza análoga.

Art. 29. Las sanciones que puedan imponerse en cada caso, según la falta, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y haber.

Para las faltas graves: Suspensión de empleo y haber de dos a quince días, recargo hasta el doble de los años que este Reglamento establece para aumentos por años de servicios, inhabilitación por plazo no superior a cuatro años para pasar a categoría superior.

Para las faltas muy graves: Pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo por más de quince días, hasta sesenta, y despido.

Art. 30. Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse se entiende sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir un delito o dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procediera.

Art. 31. Tramitación.—Para la imposición de las sanciones que anteriormente se establecen, se tendrá en cuenta las siguientes normas:

Corresponde al Jefe de la Empresa o personal en quien delegue la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves o despido.

Se observarán las disposiciones contenidas en la normativa procedimental laboral del Decreto 2381/1973, de 17 de agosto, en su vigente texto, teniendo en cuenta que la sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Art. 32. Las Empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones por faltas graves o muy graves que les fueran impuestas y los premios a que se hubieran hecho acreedores, pudiendo hacer constar, asimismo, la reincidencia en faltas leves.

En los Reglamentos de Régimen Interior se determinarán las condiciones necesarias de buena conducta y actuación de los sancionados por faltas en el trabajo, posteriores a dicha sanción, que originará la cancelación de las notas desfavorables que consten en los 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.

Dichos plazos de prescripción son de aplicación en el supuesto de no haberse producido reincidencia durante los períodos reseñados.

Art. 33. Sanciones a las Empresas.—De conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley de Relaciones Laborales, el conocimiento y sanción de las infracciones de la normativa laboral por parte de las Empresas corresponde a la Autoridad Laboral competente, mediante la tramitación del expediente oportuno.

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 Departamento de Trabajo, hasta 100.000 pesetas; por el Director general competente por razón de la materia, hasta 500.000 pesetas; por el Ministerio de Trabajo, hasta 2.000.000 de pesetas, y por el Consejo de Ministros, a propuesta del titular de la cartera de Trabajo, hasta 15.000.000 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.

El Gobierno, cuando concurren circunstancias de excepcional

gravidad 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 su 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 la Dirección y del Consejo de Administración o miembros del mismo responsables de aquellas infracciones.

Art. 34. Cuando en un centro laboral de Empresa afectada por la aplicación de esta Ordenanza se falte reiteradamente a los preceptos en ella contenidos o de las disposiciones reguladoras de las relaciones laborales, el Jefe de dicho centro incurrirá en falta muy grave, y, aparte de la sanción que a la Empresa pueda imponerse, podrá ser inhabilitado, temporal o definitivamente.

CAPITULO XI

Reglamentos de Régimen Interior

Art. 35. Las Empresas afectadas por la presente Ordenanza, con más de 50 trabajadores a su servicio, vienen obligadas, en el plazo máximo de cuatro meses, contados desde el día de la publicación de esta Ordenanza en el «Boletín Oficial del Estado», a redactar Reglamento de Régimen Interior, en el que, además de las peculiaridades propias de la actividad a que se dedica la Empresa, ha de contener cuanto sobre el particular dispone el artículo 22 de la Ley de Contrato de Trabajo, de 26 de enero de 1944, y exige el desarrollo del presente ordenamiento.

Art. 36. El proyecto de Reglamento Interior se presentará por cuadruplicado ante la Dirección General de Trabajo, si la Empresa desenvuelve sus actividades en dos o más provincias, y ante la correspondiente Delegación de Trabajo, si únicamente se desenvuelve en una. Al Reglamento se acompañará la planilla y escalafones del personal al servicio de la Empresa en el momento de su presentación, así como el informe del Jurado de Empresa.

En su tramitación se ajustará a las normas del Decreto 20/1961, de 12 de enero; Orden de 6 de febrero del mismo año y demás disposiciones complementarias.

Art. 37. El Reglamento de Régimen Interior de las Empresas, una vez aprobado, deberá colocarse en sitio visible de los centros de trabajo para conocimiento de los trabajadores en general, quedando las Empresas obligadas a aclarar a éstos cuantas dudas puedan tener sobre la aplicación de sus preceptos. Se remitirá por la Empresa a la Organización Sindical una copia del Reglamento de Régimen Interior, una vez que haya sido aprobado.

CAPITULO XII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 38. Las industrias afectadas por esta Reglamentación cumplirán las disposiciones de carácter general dictadas sobre prevención de accidentes e higiene del trabajo y, en particular, las de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 9 de marzo de 1971.

Art. 39. En los Reglamentos de Régimen Interior de las Empresas deberán incluirse aquellas medidas de seguridad e higiene de aplicación especial a la índole de los trabajos y operaciones de que se trate, al objeto de obtener las máximas garantías para la salud y la vida del personal. Se determinarán también las sanciones que, por incumplimiento de lo dispuesto sobre este particular, puedan imponerse al personal y, asimismo, los premios y estímulos para aquel que se haya distinguido por su actuación en seguridad e higiene.

CAPITULO XIII

Disposiciones varias

Art. 40. *Complemento de vencimiento periódico superior al mes. Participación en beneficios.*—Con el carácter de participación en beneficios, las Empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación, equivalente a treinta días del salario base de calificación, más antigüedad, cuyo pago podrá fraccionarse en dos partes de quince días cada una; la primera, que se abonará durante el mes de marzo, y la segunda, durante el mes de septiembre.

Esta gratificación la percibirán en proporción al tiempo trabajado quienes hayan ingresado o cesen durante el año,

afectando, sin exclusión alguna, a todas las clases de trabajadores señalados en el apartado A) del artículo sexto de la presente Ordenanza.

Art. 41. *Condiciones más beneficiosas.*—Debido al carácter de mínimas que tienen las disposiciones de esta Ordenanza, se respetarán las condiciones más beneficiosas que, consideradas en su conjunto, disfrute el personal a la publicación de la misma.

Las mejores condiciones o retribuciones, gratificaciones extraordinarias, incentivos, pluses, etc., que las Empresas hubiesen otorgado voluntariamente o por pacto individual o colectivo a sus trabajadores, se considerarán absorbidas por las nuevas retribuciones que ahora se establecen. Se excluirán, sin embargo, del cómputo de salarios, a este solo efecto, las gratificaciones extraordinarias con motivo de las fiestas de Exaltación del Trabajo y Natividad del Señor y los aumentos por años de servicio.

Art. 42. *Prendas de trabajo.*—Las Empresas facilitarán dos prendas de trabajo: Una de invierno y otra de verano, cada dos años, a los Ordenanzas, Porteros, Vigilantes, personal de fábrica y de distribución. Cuando las Empresas exgiesen uniformes, éstos serán a su cargo.

Art. 43. *Trabajo en domingos y festivos.*—A pesar de reunir el carácter de Empresas de servicios, las industrias afectadas por la presente Ordenanza Laboral, no cabe, en principio, el trabajo en domingos y festivos de su personal, con las siguientes excepciones:

a) Cuando por circunstancias imprevisibles de fuerza mayor o averías de máquinas o vehículos no pudiese ser atendido el trabajo imprescindible programado.

b) En distribución, el personal estrictamente necesario para atender servicios especiales limitados, tales como ferias y festejos locales, espectáculos deportivos y taurinos y análogos.

c) Las anteriores limitaciones al trabajo en domingos y festivos no serán de aplicación a las industrias de horchatas, por tratarse de producto perecedero, que exige su fabricación y suministro diario. En este caso, el trabajo en domingo y días festivos queda reducido a las mañanas, con finalización a las catorce horas y durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, si bien se establece la posibilidad de que pueda ampliarse el período citado por condiciones climatológicas especiales y de mutuo acuerdo entre Empresas y trabajadores, a través de sus respectivas representaciones profesionales.

DISPOSICION DEROGATORIA

La presente Ordenanza de Trabajo sustituye, a todos los efectos, a la anterior Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo, de 2 de junio de 1972, y demás disposiciones complementarias que la desarrollan, interpretan o aclaran, quedando asimismo derogados cuantos acuerdos, Reglamentos o contratos se hubieran dictado o convenido con anterioridad para regular las relaciones laborales en las Empresas afectadas y cuyos preceptos se opongán a la presente.

13027

ORDEN de 19 de mayo de 1977 sobre desempleo de los trabajadores de temporada.

Ilustrísimos señores:

El número 5 del artículo 176 de la Ley General de la Seguridad Social determina que, en los casos de trabajadores de temporada, las prestaciones por desempleo se otorgarán con la duración que se determine reglamentariamente respecto de las eventualidades de empleo que puedan afectar a la propia temporada normal, según las actividades.

En este sentido, por la presente Orden se concreta a la duración de la campaña el período de percepción por estos trabajadores del subsidio por desempleo, al tiempo que se regulan determinados requisitos para el acceso a la prestación, así como relativos a la declaración de la situación y reconocimiento del derecho.

En su virtud, este Ministerio, a propuesta de la Subsecretaría de la Seguridad Social, dispone:

Artículo 1.º La prestación por desempleo de los trabajadores por cuenta ajena que realicen trabajos de temporada en actividades que tengan tal carácter se regirá por la presente Orden y, en lo no previsto en la misma, por la de 5 de mayo de 1967.