

§ 40

REGLAMENTACION NACIONAL DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA DE LA PANADERIA

ORDEN MINISTERIAL DE 12 DE JULIO DE 1946 (B.O.E. DE 19 DE JULIO)

Rectificado en el B.O.E. de 27 de julio de 1946

Vista la Reglamentación Nacional del Trabajo en la industria de la panadería, propuesta por esa Dirección General con fecha de hoy, y en uso de las facultades atribuidas a este Ministerio, he acordado:

Primero. Aprobar la expresada Reglamentación Nacional con vigencia desde el día 18 de los corrientes.

Segundo. Autorizar a la Dirección General de Trabajo para dictar cuantas disposiciones y aclaraciones exija la aplicación de la citada Reglamentación.

Tercero. Disponer la inserción del mencionado texto en el Boletín Oficial del Estado.

das las personas que desempeñen cargos de alta dirección, alto gobierno o alto consejo.

Art. 3.º Ambito territorial.—Las presentes Ordenanzas de Trabajo serán de aplicación en todo el territorio nacional. Se entenderán comprendidas en este concepto no sólo las provincias de la Península o insulares, sino también las plazas de soberanía del Norte de África.

Art. 4.º Ambito temporal.—Las normas de esta Reglamentación empezarán a regir a partir del día señalado en su Orden aprobatoria, y no tendrán plazo prefijado de validez.

CAPITULO III

Del personal

Sección primera. Clasificación

Art. 6.º Disposiciones genéricas.—1. Las clasificaciones de personal consignadas en la presente Reglamentación son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas, si la necesidad y volumen de la industria no lo requieren.

2. En las fábricas que por su plantilla no cuenten con trabajadores de todas las categorías, uno mismo podrá desempeñar los cometidos de varias de ellas, quedando clasificados o percibiendo la remuneración que corresponda a la que en esta Reglamentación figure con mayor salario.

Art. 7.º—El personal que preste sus servicios en los centros de trabajo a que se refiere el artículo 1.º de estas Ordenanzas, se clasificará teniendo en cuenta la función que realiza, en los siguientes grupos:

- A) Técnicos.
- B) Administrativos.
- C) Obreros.
- D) Servicios complementarios.

Art. 8.º—Técnicos. Este grupo comprende en las panaderías totalmente mecanizadas los jefes de fabricación y jefes de taller mecánicos.

Administrativos. Constituido tal grupo por jefes de oficina y contabilidad, oficiales administrativos y auxiliares de oficina.

Obreros. Compréndense en dicho grupo en las panaderías totalmente mecanizadas: Ayudantes de encargado, amasadores, ayudantes de amasador, oficiales, especialistas, fogone-

REGLAMENTACION DE TRABAJO

CAPITULO PRIMERO

Extensión

Artículo 1.º Ambito funcional.—La presente Reglamentación regula las relaciones entre las empresas dedicadas a la fabricación de pan y el personal que en ellas presta sus servicios.

Entre las mencionadas empresas se consideran panaderías totalmente mecanizadas, aquellas en que los diversos procesos de fabricación, desde el amasado hasta la salida del pan en los hornos automáticos, se verifican por medio de máquinas.

Art. 2.º—Se regirán por esta Reglamentación todos los trabajadores que actúen en la industria panadera, tanto si realizan una función técnica o administrativa como si sólo prestan su esfuerzo físico.

Quedan excluidos los puestos de dirección y gerencia de las empresas y, en general, to-

CAPITULO II

Organización práctica del trabajo

Art. 5.º—La organización práctica del trabajo, dentro de las normas y orientaciones de esta Reglamentación y de las disposiciones legales, es facultad de la Dirección de la empresa, que responderá de su uso ante el Estado.

Los sistemas de racionalización, mecanización o división del trabajo que se adopten no podrán nunca perjudicar la formación profesional que el personal tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria, ni ha de olvidarse que la eficacia y el rendimiento del personal y, en definitiva, la prosperidad de la empresa depende de la satisfacción que nace no sólo de una retribución decorosa y justa, sino de que las relaciones todas de trabajo, y, en especial las que sean consecuencia del ejercicio de la libertad que se reconoce a las empresas, estén asentadas sobre la justicia.

ros, gasistas, encendedores, engrasadores y mecánicos; en las restantes panaderías: Maestros encargados, oficiales de pala, oficiales de masa, oficiales de mesa, ayudantes y aprendices, y en unas y otras panaderías peones y pinches.

Servicios complementarios. Integran este grupo: Mayordomos, vendedores en despachos, transportadores de pan a despachos, repartidores a domicilio y mujeres de limpieza.

Sección 2.ª Definiciones

Técnicos

Art. 9.º—Jefe de fabricación. Es el que, poseyendo la necesaria capacidad, dirige técnicamente la industria totalmente mecanizada, teniendo confiada la buena marcha de la fabricación en general, encargándose de la buena marcha de la maquinaria, procurando el mayor esmero en la producción, a cuyo fin dirigirá la labor del personal, siendo el único que puede disponer su distribución mientras la fábrica esté en movimiento. Este cargo será de libre elección.

Jefe de taller mecánico. Es el que con mando directo sobre los mecánicos tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal a sus órdenes. Le corresponde la organización del taller o talleres para atender con toda rapidez y esmero los trabajos de reparación, reposición de los elementos de reserva y entretenimiento de toda la maquinaria.

Administrativos

Art. 10.—Jefe de oficina y contabilidad. Es el empleado provisto o no de poder, que lleva la responsabilidad directa de todo el personal de oficinas, así como todo lo concerniente a la marcha y situación de la empresa y la revisión y preparación de toda clase de documentos necesarios para el adecuado desenvolvimiento del negocio.

Oficial administrativo. Es el empleado con un servicio a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad con o sin otros empleados a sus órdenes, y que realiza las siguientes funciones u otras análogas: Cajero de cobro y pago, sin firma ni fianza, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario, mayor y correspondientes, facturas y cálculos de las mismas, estadísticas, partes, etc.

Auxiliar de oficina. Se considera como tal al empleado que realice funciones administrativas elementales puramente mecánicas, inherentes a los trabajos de oficina.

Obreros

Art. 11.—Ayudante de encargado. Es el trabajador que reúne condiciones prácticas para poder dirigir un grupo de obreros sin necesidad de conocimientos técnicos, distribuyendo y vigilando convenientemente al personal a sus órdenes.

Amasador. Es el operario encargado de efectuar los trabajos de amasado siguiendo las instrucciones del jefe de fabricación en cuanto a cantidades, temperaturas, número de masas y tiempos de fermentación.

Ayudante de amasador. Cooperará con el amasador en el movimiento de cazuelas y artesas, peso de la harina, alimentación de las básculas, depósitos de agua, etc.

Oficial. Es el operario de oficio que pueda necesitarse para el heñido de las piezas de pan

que no sea posible confeccionar por procedimientos mecánicos.

Especialistas. Tiene a su cargo la realización de funciones concretas y determinadas, que, no constituyendo propiamente oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica, especialidad o atención. Se consideran incluidos en esta categoría alimentadores de máquinas, entabladores, contadores, colocadores de tablas en las cámaras de fermentación, alimentadores de hornos, etc.

Fogonero. Es el obrero encargado de la puesta en temperatura de los hornos y del mantenimiento de la misma durante el tiempo necesario, cuidando del engrase de aquéllos y limpieza de los conductos de humos de las calderas para la producción de vapor y agua caliente.

Gasista. Su misión es atender a la alimentación y limpieza de los gasógenos para la producción de gas pobre u otros procedimientos de alimentación calorífica empleados en la combustión de los hornos.

Encendedor. Tiene a su cargo los hornos de gas, cuidando el engrase y limpieza exterior, así como de los mecheros.

Engrasador. Atiende al engrase general de motores y máquinas una vez terminadas las tareas de la fábrica.

Mecánico. Es el operario clasificado como oficial en la industria siderometalúrgica en sus tres categorías de primera, segunda y tercera.

Maestro encargado. Se entiende por tal el jefe de todo el personal de elaboración. Será responsable del trabajo a él encomendado, distribuirá adecuadamente los trabajadores, cuidará de que la tarea lleve el ritmo normal pertinente para conseguir una fabricación lo más perfecta posible, dispondrá los turnos adecuados, dará cuenta de la elaboración habida y procurará infundir en el personal el adecuado espíritu para el mejor cumplimiento de su cometido, teniendo a sus órdenes al mayordomo o mayordomos encargados de la distribución del pan en el interior de la tahona.

Oficial de pala. Verificará las funciones inherentes a la cocción, comenzando por las de puesta a punto del horno para el horneamiento del pan, la realización de éste, cuidar los útiles necesarios para la labor hornera, así como el funcionamiento de las calderas de vapor y cometidos similares.

Oficial de masa. Es el trabajador que tiene a su cargo los trabajos de amasado y preparación de levaduras, cuidando asimismo de vigilar el buen funcionamiento y estado de las amasadoras, efectuando su limpieza por sí mismo o encargando la verifiquen ayudantes o aprendices, bajo su vigilancia.

Oficial de mesa. Es el operario cuya función primordial consiste en el heñido o confección de las piezas de pan y entablado de las mismas, así como la división cuando se utilicen o no procedimientos mecánicos de división.

Ayudante. Es el trabajador que, acreditada su suficiencia, haya pasado dos años como mínimo de aprendiz en la industria, y tiene el cometido de auxiliar indistintamente al oficial de pala, al de masa o en las labores de confección de piezas, para alcanzar una perfección en sus conocimientos que le permita ocupar puestos de categoría superior.

Los obreros anteriormente enumerados, en los momentos en que sus cometidos propios les permitan, ayudarán a los operarios encargados del heñido o confección de las piezas de pan y entablado de las mismas y al aseo de la panadería.

Aprendiz. Es el que, cumplidos los dieciséis años de edad, está ligado por el contrato es-

pecial de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle prácticamente por sí o por otros un oficio de la industria panadera.

Peón. Es el operario mayor de veinte años encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzos físicos, como acarreo de harina, apilado de éstas, leña, carbón y ocupaciones similares.

Pinche. Es el operario mayor de catorce años y menor de veinte que realiza labores de característica análoga a las de los peones y en las panaderías totalmente mecanizadas también a las de los especialistas compatibles con las exigencias de su edad.

Servicios complementarios

Art. 12.—Mayordomo. Es el trabajador que tiene la obligación de efectuar el recuento del pan y distribuir el mismo dentro de cada tahona con destino a sucursales, despachos y demás distribuidores para la venta exterior del mismo que tenga la empresa, llevando los cuadernos de apuntaciones, pizarras o libros auxiliares que la casa utilice.

Vendedor en despachos. Es el trabajador que efectúa la venta del pan que se expende en despachos, cuidando de conservar éstos con el tono de aseo y limpieza necesarios para su perfecto estado de higiene y presentación y de atender a todas las funciones derivadas de su misión.

Transportador de pan a despachos. Es el que, utilizando carruajes de cualquier clase o empleando procedimientos manuales, distribuye el pan y otros productos de la industria desde el lugar de fabricación a las sucursales y despachos, cobrando, en su caso, el importe de los artículos transportados.

La Res. de 23 de octubre de 1946 (B.O.M.T. noviembre-diciembre 1946), aclara que los chóferes que distribuyen el pan a los puestos de la provincia y realizan otros cometidos no pueden confundirse con los meros «repartidores de pan a despachos», procediendo, en consecuencia, equipararlos a oficiales de pala, de acuerdo con los arts. 11 y 24 de la Reglamentación.

Repartidor a domicilio. Es el trabajador cuyo cometido consiste en distribuir el pan a domicilio a los clientes.

Mujer de limpieza. Es la que se ocupa del aseo y limpieza del centro de trabajo y sus dependencias.

Sección 3.ª Disposiciones comunes a las secciones anteriores

Art. 13.—Las categorías señaladas corresponden tanto a la adaptación en masas blandas actuales, como a la uniformidad del pan y tipos de modelación señalados al presente para el racionamiento, pudiendo variarse por el Ministerio de Trabajo, a propuesta del Sindicato de Cereales, como consecuencia de los cambios que en materia de racionamiento se puedan producir.

Art. 14.—Si la denominación de las categorías mencionadas no se adapta totalmente a las existentes, podrán mantenerse las que tradicionalmente vengán establecidas en la respectiva localidad, verificándose el oportuno acoplamiento a las categorías de esta Reglamentación en razón a las funciones, de acuerdo empresario y trabajador, resolviendo, caso

de discrepancia, la Delegación de Trabajo, oída la Comisión a que se refiere el artículo 65 y sin que en ningún caso pueda la clasificación acordada suponer perjuicio en categoría ni económico para el trabajador.

Contra el acuerdo de la Delegación de Trabajo cabe recurso, en plazo de diez días, ante la Dirección General de Trabajo.

Art. 15.—Podrán realizar trabajos en el establecimiento, sin que ello origine perjuicio para el personal de plantilla, los ascendientes, descendientes y hermanos del empresario que se encuentren inscritos en la Oficina de Empleo y cumplan las obligaciones inherentes a la función que desempeñen.

Se inserta este artículo según la nueva redacción dispuesta por la O. de 4 de septiembre de 1970 (B.O.E. del 23, I.L. 1989).

Sección 4.ª Ingresos, ascensos, plantillas

Art. 16.—El ingreso del personal de todas clases en las empresas dedicadas a la fabricación de pan se hará de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre colocación.

Cuando se encuentre en funcionamiento la Escuela Nacional de Panadería, será preferido para ocupar las vacantes el personal provisto de los títulos que con validez oficial expida aquella.

Art. 17.—La admisión de personal se considerará provisional durante un período de prueba, variable según la índole de la labor que cada trabajador haya de realizar y que en ningún caso podrá exceder del que se señala en la escala siguiente:

Para el personal técnico, tres meses.

Para el personal administrativo, dos meses.

Para el personal obrero y de servicios complementarios, un mes.

Durante este período, tanto el trabajador como el empresario podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

En todo caso, el trabajador tendrá derecho a percibir, durante el período de prueba, la retribución correspondiente a la categoría profesional del cometido encomendado.

Transcurrido el referido plazo, el trabajador pasará a figurar en la plantilla del personal de la empresa.

El período de prueba de que queda hecho mérito no es de carácter obligatorio, y el empresario podrá, en consecuencia, proceder a la admisión de personal, con renuncia total o parcial a su utilización.

Art. 18.—Para proveer las vacantes que se produzcan en los diversos puestos de trabajo, se seguirá el criterio de combinar la antigüedad con la capacidad, pudiendo la empresa ocuparlos con personal de nuevo ingreso admitido por conducto de la Oficina de Empleo, de no haber en aquella trabajadores capacitados para cubrirlos.

Art. 19.—La plantilla de cada empresa, que constituye el grupo productor de la misma el día de la publicación de la Reglamentación, no podrá ser reducida en cuantía ni categoría, sino de acuerdo con el Decreto de 26 de enero de 1944.

Art. 20.—Las vacantes que se produzcan deberán cubrirse con el personal de las categorías correspondientes a aquéllas.

Sección 5.ª Aprendizaje

Art. 21.—El aprendizaje en la industria panadera, para los oficios propios de la misma, no podrá iniciarse antes de los dieciséis años de edad, y durará dos años, siendo computable el realizado en diversas empresas, siempre que se acredite debidamente, a cuyo efecto se suscribirá el oportuno contrato, de acuerdo con la legislación vigente, que será escrupulosamente observada.

Deberán los empresarios poner el máximo interés en la formación profesional de sus aprendices, a los que facilitarán las enseñanzas adecuadas para su mayor perfeccionamiento profesional.

Art. 22.—A los dos años en el oficio, y previo examen de aptitud que acredite debidamente su suficiencia ante un Tribunal integrado por el empresario, un maestro encargado y un oficial, designados éstos por la Organización Sindical, quedará el aprendiz capacitado para ocupar plaza de ayudante.

De no existir vacante de tal categoría en la empresa, podrá el interesado optar entre continuar en su plaza de aprendiz o contratarse con otra empresa distinta.

En el primer caso, el salario se aumentará con el 75 por ciento de la diferencia entre el que tenía como aprendiz y el que le correspondería a su ascenso; en el segundo ocupará plaza definitiva de ayudante.

CAPITULO IV

Retribuciones

Art. 23.—Todo el territorio nacional se considera zona única.

Según lo dispuesto por la O. de 20 de agosto de 1963 (B.O.E. de 3 de septiembre, I.L. 686).

Art. 24. Retribuciones.

Las retribuciones establecidas en la presente Reglamentación, que fueron revisadas por Ordenes de 8 de enero de 1954 (B.O.E. de 8 de febrero); de 26 de octubre de 1956 (B.O.E. de 27 de febrero de 1957 —notificado en el B.O.E. del 28—); de 20 de agosto de 1963 (B.O.E. de 3 de septiembre, I.L. 686); de 14 de octubre de 1966 (B.O.E. del 20, I.L. 1042); de 12 de junio de 1969 (B.O.E. del 14, I.L. 863); de 4 de octubre de 1970 (B.O.E. del 23, I.L. 1989); de 19 de agosto de 1972 (B.O.E. del 23, I.L. 2437); de 30 de julio de 1974 (B.O.E. de 8 de agosto, I.L. 1862); de 8 de julio de 1975 (B.O.E. del 22, I.L. 3073) y de 26 de marzo de 1976 (B.O.E. del 30, I.L. 1129), han sido ampliamente rebasadas por las sucesivas disposiciones reguladoras del salario mínimo interprofesional por lo que no se reproducen, consignando únicamente la relación de las diferentes categorías profesionales.

Técnicos:

Jefe de fabricación.
Jefe de taller mecánico.

Administrativo:

Jefe de oficina y contabilidad.
Oficial administrativo.
Auxiliar de oficina.

Obreros:

En panaderías totalmente mecanizadas:

Ayudante de encargado.
Amasador.
Ayudante de amasador.
Oficial.
Especialista.
Fogonero.
Gasista.
Encendedor.
Mecánico de primera.
Mecánico de segunda.
Mecánico de tercera.
Peón.

En las restantes panaderías:

Maestro encargado.
Oficial de pala.
Oficial de masa.
Oficial de mesa.
Ayudante.
Aprendiz de primer año.
Aprendiz de segundo año.

De servicios complementarios:

Mayordomo.
Chófer.

Categoría establecida por O. de 26 de marzo de 1976 (B.O.E. del 30, I.L. 1129).

Vendedor en establecimiento.
Transportador de pan a despachos.
Repartidor a domicilio.
Mujer de limpieza (hora).

Los maestros encargados cuando dirijan una empresa de 15 o más trabajadores percibirán una prima de 12 pesetas diarias.

Incentivo en fabricación de piezas pequeñas. Además de los salarios base establecidos anteriormente y, en su caso, de los porcentajes que, según grado de mecanización, se señalan en el artículo 25, los trabajadores dedicados a la elaboración de pan en piezas de 100 gramos o inferiores percibirán como remuneración por incentivo la cantidad de 0,02 pesetas por pieza elaborada.

Se insertan los dos últimos párrafos según la redacción dada por la O. de 19 de agosto de 1972 (B.O.E. del 23, I.L. 2437).

Art. 25.—En las industrias mecanizadas o semimecanizadas se abonará a los trabajadores de taller o fábrica dedicados a la elaboración del pan, el 20 y el 15 por ciento, respectivamente, de los salarios señalados en el artículo 24 de esta Reglamentación.

Estos porcentajes tendrán la consideración de participación en los beneficios a efectos del cómputo o determinación del salario, sin perjuicio de que se tengan en cuenta para las gratificaciones extraordinarias de Navidad, 18 de Julio y San Honorato, patrono de la panadería.

Se inserta este artículo, según la redacción dispuesta por la O. de 19 de agosto de 1972 (B.O.E. del 23, I.L. 2437).

Con el fin de unificar criterios sobre declaración de mecanización y semimecanización en la industria panadera, con los derechos y obligaciones que tales condiciones llevan apare-

jadas la Circular número 223 de la Dirección General de Ordenación de Trabajo, de 9 de diciembre de 1957, estableció lo siguiente:

1. A partir de esta fecha las Delegaciones Provinciales de Trabajo resolverán en su caso, en primera instancia, las solicitudes de declaración de mecanización y semimecanización de las panaderías situadas en su jurisdicción, con recurso en su caso ante esta Dirección General, y con las formalidades y trámites propios de las Resoluciones ordinarias, establecidas en el Reglamento de Procedimiento Administrativo de este Departamento.

2. En dicha resolución se tendrá en cuenta que las industrias peticionarias de la declaración de semimecanización, reúnan conjuntamente y como mínimo, los siguientes elementos:

a) Amasadoras mecánicas de sistema moderno, a ser posible instaladas en plano superior para que su función de verter la masa se realice con facilidad. Las instaladas en naves bajas han de estar lo más próximas que sea posible a las divisoras automáticas.

b) Divisora-pesadora automática, torneadora-formadora y aquellos otros elementos, como cintas de reposo y de conducción de las piezas de unas a otras máquinas.

c) Hornos de suelo móvil: o bien, hornos de sistema fijo, modernizados como mínimo por alimentación de fuego indirecto.

d) Instalación de agua caliente y fría en las citadas amasadoras.

e) Armarios de reposo o fermentación portátiles.

3. En la concesión de totalmente mecanizadas se exigirá quede reducido al mínimo el esfuerzo directo del trabajador en la elaboración, en consecuencia con el artículo 1.º del Reglamento.

4. Una vez declarada mecanizada o semimecanizada una empresa, los salarios serán los que se determinen en la disposición vigente en cada caso, entendiéndose, como norma general, que el principio de condición más beneficiosa que pudiera alegarse para el caso de que los salarios anteriores por rendimiento fuesen superiores a los fijados en dicha Orden, ha de interpretarse (como ha sido criterio normal en las Reglamentaciones de Trabajo) en sentido global, pudiendo quedar compensados en la ventaja técnica del menor esfuerzo individual del trabajador. En todo caso, los pluses voluntarios ajenos al rendimiento, quedan fuera de esta compensación. La Delegación se pronunciará, al resolver la concesión, sobre los extremos de este apartado.

Art. 26. Retribución en especie.—Además de la remuneración en metálico y sin que se compute como salario, todos los trabajadores recibirán un kilogramo de pan cada día trabajado, así como en los descansos semanales, días de fiestas no recuperables y días de vacaciones, que deberá ser de cualquiera de las piezas comerciales que la empresa fabrique y nunca elaborado especialmente para los trabajadores.

El valor de este suplemento alimenticio no se computará para la determinación del salario en gratificaciones, aumentos por antigüedad ni para el Fondo del Plus Familiar.

Redactado este artículo, según dispone la O. de 20 de agosto de 1963 (B.O.E. de 3 de septiembre, I.L. 686).

La Res. de 5 de junio de 1950 (B.O.E. del 27), había establecido:

1.º El kilo de pan que los productores panaderos perciben como consecuencia de lo establecido en el artículo 26 de su Reglamentación Nacional de Trabajo es un «suministro de carácter alimenticio», incluido en el apartado del artículo 2.º del Decreto de 29 de diciembre de 1948 y sujeto, por tanto, a cotización por Seguros Sociales y en Montepíos Laborales.

2.º Para la pertinente liquidación de cuotas se tendrá en cuenta el precio oficial de coste de dicho kilo de pan.

La Res. de 27 de abril de 1973 (B.O.M.T. de junio de 1973), aclaró que, solicitados los oportunos informes de la Dirección General de Trabajo y del Sindicato Nacional de Cereales, teniendo en cuenta que según los mismos para fabricar un kilo de pan son precisos 800 gramos de harina al precio de 10 pesetas kilo y que, por su naturaleza deben excluirse los demás conceptos, tales como mano de obra, distribución, beneficio comercial, etc., al precio resultante debe estar fijado entre las 8 y 9 pesetas, por lo que se entiende que a los efectos consultados deberá considerarse como correcta la cantidad de 8,50 pesetas kilo.

Art. 27.—A fin de fomentar la vinculación con la respectiva empresa, del personal que actúe en la industria panadera, se establecen aumentos periódicos por tiempo de servicios dentro de la propia empresa para todo el personal afectado por la Reglamentación en las siguientes proporciones: Dos bienios del 5 por ciento y cuatro quinquenios del 10 por ciento sobre la retribución base.

La O. de 19 de agosto de 1972 (B.O.E. del 23, I.L. 2437), dispuso en su artículo segundo lo siguiente:

Los aumentos periódicos por tiempo de servicio se computan desde el ingreso en la empresa, con el tope de la entrada en vigor de la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de la Panadería, de 12 de julio de 1946, sin tener en cuenta el período de aprendizaje y consistente en dos bienios del 5 por ciento y cuatro quinquenios del 10 por ciento, calculándose y abonándose en todo caso, sobre el salario base de la categoría más alta que se ostente.

Art. 28.—Para el cómputo de la antigüedad a efectos de los aumentos periódicos, se tendrá en cuenta la totalidad de los años de servicios prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea la categoría o grupo profesional en que el trabajador se encuentre encuadrado, si bien dicho cómputo, a estos efectos, se iniciará desde la entrada en vigor de la Reglamentación de referencia.

Se inserta este artículo, según la redacción dispuesta por la O. de 20 de agosto de 1963 (B.O.E. de 3 de septiembre, I.L. 686).

Art. 29.—Los trabajadores que asciendan de categoría o cambien de grupo percibirán sobre el salario base de aquella a que se incorporen los aumentos periódicos por antigüedad que les corresponda, de conformidad con el artículo precedente, calculados todos ellos sobre el nuevo salario base.

Se inserta este artículo, según la redacción dispuesta por la O. de 20 de agosto de 1963 (B.O.E. de 3 de septiembre, I.L. 686).

Art. 30. Plus de cargas familiares.—El personal sujeto a esta Reglamentación tendrá derecho a la percepción de un plus de cargas familiares, cifrado en el 20 por ciento de la nómina, que se regirá por las normas contenidas en la Orden de 29 de marzo de 1946.

Insertamos este artículo según establece la O. de 26 de octubre de 1956 (B.O.E. de 27 de febrero de 1957).

Art. 31.—Para que los trabajadores afectados por estas Ordenanzas puedan solemnizar debidamente las fiestas de la Natividad del Señor y del 18 de Julio, día de la Exaltación del Trabajo, así como la del Patrono de la Panadería, San Honorato, el 16 de mayo, las empresas abonarán a su personal, con motivo de cada una de dichas festividades, una gratificación de carácter extraordinario en cuantía equivalente a 30 días del salario o sueldo que para la respectiva categoría señala el artículo 24 de esta Reglamentación.

Insertamos este artículo con la redacción establecida por la O. de 26 de marzo de 1976 (B.O.E. del 30, I.L. 1129).

La O. de 19 de agosto de 1972 (B.O.E. del 23, I.L. 2437), había establecido que, para el cálculo de las tres gratificaciones señaladas se tendrán en cuenta, además de las remuneraciones base, los aumentos periódicos por tiempo de servicio, calculados en función de dichas remuneraciones y, en su caso, los porcentajes de aumento que correspondan en las panaderías mecanizadas y semimecanizadas, según el art. 25 de la Reglamentación.

CAPITULO V

Jornada. Rendimientos. Horas extraordinarias. Descanso semanal. Vacaciones

Art. 32. Jornada.—La jornada de trabajo será la legal de ocho horas, pudiendo acoplarse a ella el procedimiento de rendimientos fijos acordados para cada productor y que, paralelamente a la jornada legal, no podrán ser inferiores a la elaboración de 120 kilogramos de harina, sin perjuicio de que si en alguna provincia, zona o localidad se encuentran implantados rendimientos menores que el citado que no obedezcan a circunstancias excepcionales, hayan de respetarse.

Se inserta este artículo según la redacción dispuesta por la O. de 19 de agosto de 1972 (B.O.E. del 23, I.L. 2437).

Art. 33.—De acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del Convenio número 20, aprobado por la Conferencia Internacional de Trabajo en su reunión de 1925 con efectos al 1 de enero de 1927 y ratificado por la Ley de 8 de abril de 1932, se suspenderán, tanto por empresarios como por los trabajadores, las operaciones de fabricación o elaboración de pan durante un período de siete horas consecutivas, que comprenderá necesariamente el intervalo que media entre las diez de la noche y las cuatro de la mañana.

Para la ejecución de los trabajos preparatorios y complementarios, como preparación de masas y encendido de hornos, y en la medida estrictamente necesaria, podrá anticiparse la entrada del personal mínimo indispensable que haya cumplido dieciocho años de edad.

Se inserta el presente artículo según la redacción dispuesta por la O. de 9 de junio de 1964 (B.O.E. del 20, I.L. 731).

Art. 34.—Podrá, asimismo, anticiparse la entrada al trabajo durante un período máximo de diez días al año, utilizables en ferias y fiestas que señalará la Delegación Provincial de Trabajo, sin que, por ese motivo, pueda hacerse uso de la excepción más de cinco días consecutivos.

En las panaderías que efectúen labores de tarde no podrá realizarse ninguna después de las diez de la noche.

Se inserta el presente artículo según la redacción dispuesta por la O. de 9 de junio de 1964 (B.O.E. del 20, I.L. 731).

De acuerdo con la aclaración establecida por la Dirección General de Ordenación del Trabajo en 28 de marzo de 1963, debe considerarse jornada normal en los casos de régimen de trabajo por rendimiento, el tiempo necesario para dar fin a la tarea por no haberse cubierto el rendimiento fijado.

Art. 35.—La Inspección de Trabajo aprobará horarios uniformes de trabajo para las panaderías de la misma localidad, oído el Sindicato, dentro de los límites anteriormente consignados, colocándose el cartel correspondiente visado por la Inspección en sitio visible del centro laboral.

Art. 36.—Cuando por causas de fuerza mayor, como restricciones de energía eléctrica, carencia de harina a horas determinadas, desperfectos o averías en la maquinaria, similares, conveniencia de la producción, de acuerdo empresarios y obreros, hubiera necesidad de alterar el horario fijado se solicitará el oportuno permiso de la Delegación de Trabajo con veinticuatro horas de antelación, o se notificará inmediatamente la alteración del horario producida si la índole de la causa que la motiva no hubiera hecho posible recabar anticipadamente el permiso.

Art. 37.—Prevía obtención de la autorización pertinente, otorgada por la respectiva Delegación Provincial de Trabajo, podrán trabajarse horas extraordinarias, con abono de los recargos señalados en la Ley de jornada máxima legal. No podrán exceder de dos al día ni prolongarse por período mayor de quince días consecutivos o dentro del mes, pues en tal caso el empresario vendrá obligado a aumentar definitiva o accidentalmente su plantilla de personal.

Cuando el trabajo se verifique a base de producción fija, se entenderá la cifra señalada como correspondiente a la jornada normal, abonándose como extraordinaria la labor que exceda de aquélla.

La iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponde al empresario y la libre aceptación o denegación al productor, salvo por motivos de interés general o de necesidad pública.

Art. 38.—1. Descanso. Exceptuada la industria panadera del descanso dominical, todo el personal de la misma disfrutará de un día de descanso a la semana y de otro por cada fiesta no recuperable trabajada.

2. Permisos y licencias. Avisando con la posible anticipación, podrá el personal faltar al trabajo, sin pérdida del salario, por algunos de

los motivos siguientes, durante los períodos de tiempo que se indican:

Dos jornadas de trabajo por enfermedad grave o entierro de padres, hijos, cónyuge o hermanos y alumbramiento de la esposa, ampliadas a tres cuando concurra la circunstancia de producirse el hecho fuera de la localidad donde radique el centro de trabajo.

Dos jornadas de trabajo por enfermedad grave de padres, hijos o cónyuge, también ampliadas a tres en el mismo supuesto del párrafo precedente.

Los trabajadores podrán solicitar, sin derecho a retribución, permisos por motivos distintos a los anteriormente señalados, cuya concesión queda al arbitrio de la empresa.

Los permisos y licencias concedidos de conformidad con lo anterior no podrán descontarse de la vacación anual retribuida.

3. Excedencia. Se establece la excedencia voluntaria por plazo no inferior a seis meses ni superior a un año, que podrán solicitar aquellos trabajadores que lleven al menos cinco años de servicio en la empresa, la cual habrá de resolver la petición dentro de los treinta días siguientes a su presentación, ateniéndose a las necesidades del trabajo, si bien, deberá acceder a ella cuando se fundamente en la terminación o ampliación de estudios técnicos o profesionales, así como en exigencias de carácter familiar, sin que el número de excedencias que simultáneamente disfrute el personal de cada empresa pueda exceder del 5 por ciento de su plantilla.

Si dentro del plazo máximo para el que la excedencia fue concedida no se solicitara el reingreso, se considerará rescindido el contrato de trabajo sin derecho a reclamación alguna, e igualmente si se comprueba que la petición de excedencia se fundamentó en hechos inexactos.

Las vacantes producidas por excedencia voluntaria se cubrirán por personal en cuyo contrato de trabajo conste la circunstancia de «suplencia», debiendo éste dejar el puesto ocupado cuando se le notifique el reingreso del titular, independientemente del percibo de los porcentajes legales que pudieran corresponderle.

Se inserta este artículo según la redacción dispuesta por la O. de 4 de septiembre de 1970 (B.O.E. del 23, I.L. 1989).

Art. 39.—Todo el personal de esta industria disfrutará anualmente, en concepto de vacaciones retribuidas, de 30 días naturales.

Insertamos este artículo según establece la O. de 23 de marzo de 1976 (B.O.E. del 30, I.L. 1129).

La O. de 19 de agosto de 1972 (B.O.E. del 23, I.L. 2437), había establecido que, para el cálculo de la retribución relativa a las vacaciones, se tendrán en cuenta, además de las remuneraciones base, los aumentos periódicos por tiempo de servicio, calculados en función de dichas remuneraciones y, en su caso los porcentajes de aumento que correspondan, según dispone el artículo 25 de la Reglamentación.

Art. 40.—El personal que cese en el transcurso del año, excepto por despido justificado que le sea imputable, tendrá derecho a la compensación económica proporcional al tiempo de vacaciones que le hubiera correspondido

en el momento de su cese, a cuyo efecto le será computado la fracción de mes como mensualidad completa.

Art. 41.—Las vacaciones se disfrutarán en las épocas que empresa y personal fijen de común acuerdo, de modo que no se perturbe la realización normal del trabajo, fijando en otro caso la Magistratura de Trabajo el momento de su disfrute.

Art. 42.—La suplencia de los productores en vacaciones se llevará a cabo por personal inscrito como parado en la Oficina de Empleo, y, de no haberlo, por el restante personal de la empresa, que se distribuirá los salarios que hubieran podido corresponder al sustituto, si no hay exceso de plantilla; y si se diera tal exceso, se verificaría la suplencia gratuitamente.

Se inserta este artículo según la redacción dispuesta por la O. de 4 de septiembre de 1970 (B.O.E. del 23, I.L. 1989).

CAPITULO VI

Premios, faltas y sanciones

Sección primera

Art. 43.—Las empresas establecerán en el Reglamento de Régimen Interior un sistema en virtud del cual la asiduidad al trabajo, la constancia en las tareas encomendadas, la atención e interés con que aquél se cumpla y otros méritos, como servicios relevantes, etc., se premien para estímulo del personal a ellas vinculado.

Dichos premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades alzadas en metálico, ampliación de vacaciones, viajes, etc.

Sección 2.ª

Art. 44.—Toda falta cometida por un productor, se clasificará, atendida su importancia, trascendencia y malicia, en:

Leve.
Grave.
Muy grave.

Art. 45.—Son faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono sin causa fundada 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 «grave» y «muy grave», según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

6. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

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

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales

discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta «muy grave».

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

Art. 46.—Se clasificarán con «faltas graves» las siguientes:

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

2. Faltar dos días al trabajo, durante un período de treinta, sin causa que lo justifique.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios o al «plus de cargas familiares». La falta maliciosa en estos datos se considerará como «falta muy grave».

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

5. No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

6. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

11. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

12. La embriaguez, fuera de actos de servicio, vistiendo uniforme de la empresa.

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

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

Art. 47.—Se considerarán como faltas «muy graves» las siguientes:

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

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto, robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la fábrica o durante acto de servicio en cualquier lugar.

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

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

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

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

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

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

9. Dedicarse a actividades que la empresa hubiere declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior.

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

11. La blasfemia habitual.

12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia 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 e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

16. Las derivadas de lo previsto en la causa octava del artículo 45 y de la tercera, séptima y décima del 46.

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

Sección 3.ª

Art. 48. Sanciones.—Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Multa de tres hasta seis días de haber.

Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

Por faltas graves:

Disminución de las vacaciones retribuidas, siempre que el sancionado pueda disfrutar de los siete días establecidos en el artículo 35 de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Multa de tres hasta seis días de haber.

Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

Despido con pérdida total de todos sus derechos en la empresa.

Art. 49.—Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito. Asimismo, podrá darse cuenta a la Autoridad gubernativa, si ello procediere.

Sección 4.ª

Art. 50. Normas y procedimientos.—Corresponde al jefe de la empresa la facultad de imponer sanciones u otorgar premios, de acuerdo con las normas establecidas en el presente capítulo.

Art. 51.—No será necesaria la previa instrucción de expediente en los casos de faltas leves, pero sí lo será en los de faltas «graves» o «muy graves». El Reglamento interior determinará los trámites y plazos del expediente, cuya duración no podrá exceder de un mes, sobre la base de ser oído el inculpado y de que se le admitan cuantas pruebas proponga en su descargo. También el Reglamento interior concretará los casos de faltas «muy graves» en que la empresa podrá acordar, como medida previa, bajo su responsabilidad y a resultas de lo que en definitiva se acuerde como consecuencia de sustanciación del expediente, la suspensión de empleo y sueldo por el tiempo que dure la tramitación del mismo.

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

En todos los casos de sanciones «graves» o «muy graves», el interesado, dentro de los quince días naturales siguientes a aquél en el que se le comuniquen la sanción podrá recurrir ante la Magistratura de Trabajo, cuyo fallo será irrecurrible, excepto en los casos de despido.

Art. 52. Prescripción.—Las faltas leves prescribirán al mes de su conocimiento por la empresa, y las «graves» o «muy graves» a los tres meses.

Art. 53.—Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus productores los premios que les fueron concedidos y las sanciones que les fueron impuestas. El Reglamento interior determinará los casos y condiciones en que la conducta y actuación del sancionado, posteriores a la falta, deban producir la anulación de notas desfavorables, que, en todo caso, se considerarán anuladas si tratándose de faltas «leves» transcurriese un año sin haber incidido en nueva sanción. Si se tratase de faltas «graves» o «muy graves», el plazo anteriormente indicado se elevará a tres y cinco años, respectivamente.

Art. 54.—El importe de las sanciones de carácter económico, tales como multas, retraso de los aumentos periódicos, etc., así como el montante de salario, correspondiente a vacaciones retribuidas de que se prive a algún productor, servirá para incrementar el fondo destinado a «plus de cargas familiares».

CAPITULO VII

Previsión

Art. 55.—Por el Sindicato de Cereales se pondrán los medios oportunos para crear a la mayor brevedad un Montepío de Previsión de la Industria Panadera, con la finalidad de otorgar subsidios de paro involuntario, mejoras del subsidio de vejez y seguro de enfermedad, indemnizaciones por defunción y otros beneficios.

Una vez constituido, quedarán adscritos obligatoriamente a él todos los trabajadores de la industria, aportando las empresas el 4 por ciento de los salarios y el 2 por ciento los productores, pudiendo asimismo ingresar en el Montepío, los empresarios que lo deseen.

Los porcentajes indicados son obligatorios desde la entrada en vigor de la Reglamentación.

El Sindicato elevará al Ministerio, en plazo de seis meses, el proyecto de Reglamento por que haya de regirse el referido Montepío, para informe y examen, según las disposiciones vi-

gentes por las Direcciones Generales de Trabajo y Previsión.

Los gastos de administración del Montepío serán de cuenta del Sindicato, y los cargos de aquél completamente gratuitos.

CAPITULO VIII

Seguridad e higiene

Art. 56.—Se observarán en la industria panadera cuantas medidas señala el Reglamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, de 31 de enero de 1940, y demás disposiciones legales que le sean de aplicación, especialmente en lo que se refiere a situación general de locales, condiciones de los mismos, ventilación, calefacción, transmisiones, motores, transporte interiores y protecciones especiales de órganos móviles y precauciones y fijadores en la puesta en marcha de la maquinaria.

En la iluminación de los locales se estará a lo dispuesto tanto en los artículos 16 y 17 del Reglamento citado como en la Orden de 25 de agosto de 1940.

Todos los centros de trabajo dispondrán de un botiquín completo para efectuar las primeras curas de urgencia en caso de accidente.

CAPITULO IX

Reglamento de Régimen Interior

Art. 57.—Las empresas sujetas a las presentes Ordenanzas, que cuenten con una plantilla de personal superior a cinco trabajadores vendrán obligadas a confeccionar un Reglamento de Régimen Interior, de acuerdo con lo establecido en los artículos 15 y siguientes de la Ley de 16 de octubre de 1942.

Art. 58.—El Reglamento de Régimen Interior de cada empresa, deberá recoger, adaptando a sus características y circunstancias particulares las normas contenidas en la presente Reglamentación, agrupando las materias y asuntos convenientemente, a fin de que queden expuestas en el mismo orden que se ha guardado en la estructuración de este Reglamento nacional.

Como anexo podrán hacerse constar, además cuantos beneficios otorguen las empresas, que superen los consignados en esta Reglamentación y que por su carácter voluntario, circunstancial o transitorio no constituyan compromiso ni obligación de carácter permanente para la empresa.

Art. 59.—Las empresas cuyas actividades no rebasen los límites de una provincia deberán redactar y remitir su Reglamento de Régimen Interior, dentro de un plazo máximo de tres meses, a partir de la publicación de estas normas, a la Delegación Provincial de Trabajo, a cuyo organismo corresponderá su aprobación.

Aquellas empresas cuya actividad sea interprovincial dispondrán de un plazo de seis meses y la recepción y aprobación del referido Reglamento de Régimen Interior corresponderá a la Dirección General de Trabajo.

Una copia del citado Reglamento será remitida por las empresas al Sindicato Nacional o Provincial del Ramo, respectivamente, al mismo tiempo que a las autoridades laborales citadas en el párrafo anterior.

Art. 60.—Simultáneamente con la remisión a que se refiere el artículo precedente, los Reglamentos de Régimen Interior serán expuestos durante quince días ante el personal, a fin

de que éste alegue lo que crea conveniente durante el referido plazo ante los organismos sindicales de ramo, los cuales informarán, incluso por propia iniciativa, a la Delegación o Dirección de Trabajo sobre los extremos que consideren oportunos, dentro de los treinta días siguientes al de la fecha en que se recibiera el ejemplar a que se refiere el segundo párrafo del artículo anterior.

Art. 61.—Tanto la Dirección General como la Delegación de Trabajo adoptarán el acuerdo que proceda, una vez reciban para su aprobación o reparos los ya citados Reglamentos de Régimen Interior.

CAPITULO X

Censo profesional

Art. 62.—Se procederá a la mayor brevedad por el Sindicato de Cereales, de acuerdo con los Servicios de Colocación, a confeccionar el censo de la industria panadera, tanto de productores como de empresas.

Una vez confeccionado el censo, se implantará con carácter obligatorio la Cartilla de Identidad Profesional a que hace referencia el Decreto de 3 de mayo de 1940, conteniendo los datos consignados en el artículo 3.º de la citada disposición, sin que pueda ser admitido al trabajo quien no posea el referido documento.

CAPITULO XI

Disposiciones adicionales

Art. 63.—Por ser condiciones mínimas las establecidas en la presente Reglamentación, habrán de respetarse las que vengan implantadas cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el personal, tanto en lo relativo a retribución como en lo referente a otras materias.

Por tanto, si en algún caso la actual retribución es superior a la establecida en este Reglamento, ha de ser respetada en lo que exceda, así como se han de observar las jornadas en vigor, siempre que supongan un beneficio para el personal, aplicándose en toda su integridad lo referente a estas materias al personal de nuevo ingreso.

Art. 64.—En lo no previsto o regulado en la presente Reglamentación, serán aplicables los usos y costumbres de la industria en la provincia, zona o localidad, en cuanto no se opongan, en perjuicio del trabajador, a la legislación general que en cualquier otro caso será supletoria.

Art. 65.—Para informar a las Delegaciones de Trabajo en las cuestiones relativas a la aplicación de esta Reglamentación, se constituirá en cada provincia y en la Delegación Provincial Sindical una Comisión integrada por representantes de la Delegación Provincial de Abastecimientos y Transportes y de empresarios y productores de la industria panadera, designados por el Sindicato.

Esta Comisión será oída por el delegado de Trabajo para la fijación de rendimientos y plantillas y en cuantas cuestiones lo considere oportuno, tomando asimismo parte en la confección del censo profesional.

Art. 66.—Cuando la normalidad del trabajo en la industria panadera lo permita, se procederá por la Delegación de Trabajo a fijar las plantillas mínimas de personal de las panade-

rías de la provincia, con expresión de los trabajadores de cada categoría que han de integrarse, sin que la aprobación de tales plantillas pueda motivar el despido de personal que a la sazón preste servicios en los respectivos centros de trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—En el plazo máximo de un mes, a contar de la publicación de este Reglamento, todas las empresas harán el encuadramiento de su personal en las plantillas y categorías correspondientes.

Quien no se considere debidamente clasificado por la empresa en que preste sus servicios, podrá recurrir ante la Delegación de Trabajo o Dirección General de Trabajo, según que la entidad posea centros laborales en una sola o varias provincias, en el plazo de quince días, a partir de la fecha en que la clasificación le haya sido comunicada.

Segunda.—Las empresas afectadas por esta Ordenanza solicitarán de la Dirección General de la Seguridad Social la correspondiente autorización para mejorar las bases de cotización a la Mutualidad Laboral hasta el límite del salario real, conforme con la Orden de 28 de diciembre de 1966, y, hasta tanto que sea concedida esta mejora, que se valora en 3.000 pesetas mensuales como promedio, se establece una prima del 10 por ciento de dicha cantidad mensual para cada trabajador, que quedará automáticamente suprimida desde el momento en que aquella autorización sea efectiva, en cuanto a la parte de esa prima que corresponda a la aportación de la empresa en la cotización que representa.

Agrupada esta disposición transitoria segunda por O. de 4 de septiembre de 1970 (B.O.E. del 23, I.L. 1989).

La O. de 5 de marzo de 1973 (B.O.E. del 14, I.L. 751), dispuso:

Los fines perseguidos con la segunda disposición transitoria establecida por Orden de 4 de septiembre de 1970, por la que se modificaron determinados extremos de la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de la Panadería, de 12 de julio de 1946, en su vigente texto, y la situación derivada de la posibilidad de absorción de remuneraciones que contempla el artículo 4.º de la Orden de 19 de agosto de 1972, que también ha introducido modificaciones de orden económico entre otras, en dicha Reglamentación de Trabajo, hacen necesario dejar definitivamente señaladas las obligaciones que la mencionada disposición transitoria segunda impuso, pues aunque todas las empresas afectadas debieron, desde su entrada en vigor, solicitar la oportuna autorización para mejorar las bases de cotización correspondiente al segundo grupo de contingencias previsto en el artículo 7.º de la Orden de 28 de diciembre de 1966, hasta el límite de los salarios reales percibidos por sus trabajadores, y las que no lo hubieran hecho así quedaron, asimismo, obligadas a abonar las diferencias de cotización correspondientes, algunas no dieron efectivo cumplimiento a tales obligaciones seguramente por equivocada interpretación de sus normas.

Por ello, a petición del Sindicato Nacional de Cereales, previo acuerdo unánime de sus Agrupaciones de Empresarios y de Trabajadores y Técnicos, y a propuesta de la Dirección General de Trabajo.

Este Ministerio, en uso de las atribuciones que le confiere la Ley de 16 de octubre de 1942, dispone:

1. Las empresas que de acuerdo con la segunda disposición transitoria de la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de la Panadería de 12 de julio de 1946, establecida por Orden de 4.º de septiembre de 1970, no mejoraron sus bases de cotización, pero abonaron a sus trabajadores la prima de 300 pesetas mensuales que la misma señaló, vienen obligadas desde la fecha en que dejaron de abonar dichas primas, en uso de la absorción que permite el artículo 4 de la Orden de 19 de agosto de 1972, a cotizar a la Mutualidad Laboral hasta el límite del salario real.

2. Aquellas otras empresas que a partir de la fecha de entrada en vigor de la Orden de 4 de septiembre de 1970 no hubiesen mejorado sus cotizaciones ni abonado a sus trabajadores la prima de 300 pesetas mensuales que les correspondía percibir hasta tanto que se hubiese obtenido la autorización para dicha mejora, habrán de cotizar a la Mutualidad Laboral hasta el límite del salario real desde aquella fecha.

3. Finalmente, las empresas que hubiesen mejorado las bases de cotización a la Mutualidad Laboral en las 3.000 pesetas a que se refiere la expresada segunda disposición transitoria, sin alcanzar el límite del salario realmente percibido por sus trabajadores, deberán efectuar las cotizaciones complementarias hasta alcanzar dicho límite.

4. El cumplimiento de las anteriores obligaciones se justificará por las empresas ante la respectiva Delegación Provincial de Trabajo, sin perjuicio de la debida información a la representación de sus trabajadores.

5. Las mejoras de cotización a que se refiere la presente Orden deberán someterse, dentro del plazo de veinte días, contados desde el siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, a la aprobación de la Dirección General de la Seguridad Social, de acuerdo con el procedimiento establecido por la Orden de 28 de diciembre de 1966, por la que se regulan las mejoras voluntarias de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social.

REFERENCIA DE DISPOSICIONES

O. de 12 de julio de 1946 (B.O.E. del 19 —rectificado en el B.O.E. de 27 de julio—), que aprueba la Reglamentación Nacional de Trabajo para esta actividad.

O. de 8 de enero de 1954 (B.O.E. de 8 de febrero), que modifica salarios.

O. de 26 de octubre de 1956 (B.O.E. de 27 de febrero de 1957), que modifica salarios.

O. de 20 de agosto de 1963 (B.O.E. de 3 de septiembre, I.L. 686), que da nueva redacción a diversos artículos de la Reglamentación.

O. de 9 de junio de 1964 (B.O.E. del 20, I.L. 731), que da nueva redacción a diversos artículos de la Reglamentación.

O. de 12 de junio de 1969 (B.O.E. del 14, I.L. 863), que modifica salarios.

O. de 4 de septiembre de 1970 (B.O.E. del 23, I.L. 1989), que da nueva redacción a diversos artículos de la Reglamentación y modifica salarios.

O. de 19 de agosto de 1972 (B.O.E. del 23, I.L. 2437), que da nueva redacción a diversos artículos de la Reglamentación y modifica salarios.

O. de 30 de julio de 1974 (B.O.E. de 8 de agosto, I.L. 1862), que modifica salarios.

O. de 8 de julio de 1975 (B.O.E. del 22, I.L. 3073), que modifica salarios.

O. de 26 de marzo de 1976 (B.O.E. del 30, I.L. 1129), que modifica salarios.