

**REGULAMENTACION DEL TRABAJO DEL PERSONAL
CIVIL NO FUNCIONARIO DEPENDIENTE
DE LOS ESTABLECIMIENTOS MILITARES**

I. Antecedentes y principios que la inspiran (*)

La industria militar es la actividad o conjunto de actividades que tienen por objeto elaborar los productos que la vida del Ejército exige, estando integrada por los centros de trabajo a la producción de armamentos y munición, los de equipo, repuesto y conaje, los edificios de panificación, carpintería, productos alfareros, etc.

La industria militar, en tiempo de paz, ha de ser sujeta a la ley para cubrir las necesidades del Ejército y en tiempo de guerra ha de ser, además, como elemento básico para la transformación de la industria civil y su adaptación a las necesidades de la guerra.

Para ello precisa la formación, con carácter permanente, de personal técnico, especialista y obrero.

El personal técnico y especialista se nutre, por regla general, de las escalas profesionales de los Ejércitos y el personal obrero, al que se exige una concreta formación técnica y moral para que, en todo momento, pueda responder a las necesidades de los centros militares procedente de la clase trabajadora en sus distintas profesiones. Este personal está ligado a la industria a través por una relación laboral análoga a la que une a los trabajadores de la empresa civil, matizada por el fin peculiar de los establecimientos militares subordinados o integrados en el Ejército y, por tanto, participantes en los fines que a éste corresponde, cuales son el de sostener la independencia de la Patria y defenderla de enemigos exteriores o interiores (artículo 2.º de la Ley Constitutiva del Ejército de 29 de noviembre de 1878), razón última que origina la especialidad de las relaciones laborales en el Ejército y que es trascendental en sus consecuencias.

A medida que la industria militar se va transformando, el factor material, como instrumento para la guerra, adquiere más importancia en la defensa nacional y, por tanto, más trascendente resulta la función de los centros de trabajo de la milicia que han de asegurar la producción de los medios materiales y eficienta de los servicios y, por tanto, con mayor rigor han de resolverse las cuestiones de trabajo que con los mismos se relacionan, por lo que resulta preciso

* Véase: A. CUBO S. L., *Las medidas de seguridad social en el Ejército español*, «Revista Iberoamericana de Seguridad Social», núm. 6, Nov. Dic. 1953.
J. MIRANDA, *Legislación laboral militar*, en *REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO MILITAR*, núm. 2, Jul.-Dic. 1956.

coordinar los intereses económicos y humanos de quienes prestan su trabajo en los centros militares con el fin de defensa a que éstos respondan, de forma que ni unos ni otros queden perjudicados.

Por la coordinación de ambos elementos se llega a fijar el Estatuto jurídico que regula estas relaciones laborales y que se plasma en el Reglamento de Trabajo aprobado por Decreto de 20 de febrero de 1958 ("B. O." número 52) aparte de otras disposiciones a que más adelante haremos referencia.

La promulgación de dicho Reglamento viene a alcanzar una nueva etapa en orden a lo que pudiéramos llamar el derecho laboral militar que tiene claros antecedentes en el siglo pasado, cuando en medio de una libertad absoluta de contratación se establecieron ya en los centros de trabajo castrenses normas de protección a los trabajadores, dictadas generosamente por el Ejército, en muchas de las que hoy podemos ver un anticipo del actual régimen laboral.

Las fábricas de Artillería de Trubia y Oviedo, la Maestranza de Artillería de Sevilla, los Talleres del Establecimiento Central del Cuerpo de Ingenieros, tienen en sus reglamentos atisbos del nuevo Derecho social, que se plasman, entre otras, en la Real Orden de 19 de enero de 1875, antecedente del nuevo Reglamento laboral de trabajo en cuanto que regula las pruebas de aptitud para ingreso, formación profesional, plantillas, etc., la Real Orden de 23 de mayo de 1878 que establecía ya la reserva de plaza por servicio militar, el Reglamento de 3 de abril de 1883, la Real Orden de 29 de diciembre de 1888 por lo que respecta a las operaciones agrícolas, constituyen verdaderos hitos a tener en cuenta en el estudio de antecedentes de nuestro actual régimen de trabajo y previsión social.

Por lo que a la formación profesional se refiere, fué permanente preocupación de los establecimientos militares y es curioso observar la metódica reglamentación de las Escuelas de Aprendices de las Fábricas de Trubia y Oviedo, de 23 de julio de 1891, 28 de diciembre del mismo año, 9 de noviembre de 1895, 1.º de abril de 1899, etc., fechas éstas de las Reales Ordenes, por las que se aprueban los Reglamentos de las Escuelas de Artes y Oficios de Trubia y Oviedo y se crea la Escuela de Ajustadores de Artillería de Trubia, etc. En dichas disposiciones se establece que las Escuelas servirán para formar obreros instruidos y prácticos en los diversos oficios de la Fábrica, se fija el número de alumnos, condiciones para ingreso, edad de catorce a dieciocho años, saber leer, escribir, operaciones de números enteros, quebrados y decimales y, como cualidad recomendable, el poseer nociones de Geografía Universal y de España en particular, así como Historia de España. Se les señala un jornal progresivo en el primero, segundo, tercero y cuarto año laboral y, aprobado el cuarto año, se les da ingreso en el Establecimiento, en clase de operario. Las enseñanzas serán teóricas y prácticas de taller, etc.

En definitiva se establece el Estatuto de formación profesional obrero-militar comparable, teniendo en cuenta la época que se produce, al vigente.

El Seguro de Enfermedad tiene también sus antecedentes en las disposiciones que regulaban el régimen de trabajo a final del siglo pasado, y así la Real Orden de 13 de octubre de 1896 dispone que los operarios eventuales atacados de enfermedad adquirida en el trabajo de su taller percibirían, durante cierto período de tiempo, la mitad

del jornal; y por otras disposiciones, como la Real Orden de 9 de agosto de 1876 se les concede el que puedan ser acogidos en los hospitales militares, etc., normas éstas que demuestran la preocupación de lo social en el Ejército por la defensa en las relaciones de trabajo en sus Establecimientos militares.

Las disposiciones sobre accidentes de trabajo fueron recogidas inmediatamente en el Ramo de Guerra por Decreto de 26 de marzo de 1902, y se adelantaron las del Seguro de Vejez e Invalidez, como podemos ver en el Reglamento de la Imprenta del Patronato de Huérfanos de Intendencia e Intervención de 1914 que establece el retiro de vejez, una pensión diaria para caso de inutilidad, y entrega de una cantidad a la familia del obrero, caso de fallecimiento, todo ello a cargo exclusivo del establecimiento.

Todas las disposiciones de final de siglo y primeros años del actual obedecen al principio de conceder, al menos, análogas remuneraciones que las de la industria civil, a más de los beneficios específicos de la industria militar:

El primer cuerpo legal, antecedente de la situación reglamentaria actual, lo encontramos, en el Reglamento para Régimen de trabajo de los obreros eventuales civiles en los establecimientos militares de 12 de diciembre de 1933, en el que se recogen las normas de la Ley de Contrato de Trabajo aplicándolas a la especialidad del Ramo de Guerra; en este texto se establece, por ejemplo, que los contratos de trabajo no se considerarán perfeccionados hasta tanto no sean aprobados por el Ministerio de la Guerra, sean individuales o colectivos, que no se autoriza señalar condiciones inferiores a las de los profesionales del oficio de naturaleza análoga, y que los interesados podrán acudir en queja razonada y respetuosa ante la autoridad militar superior de quien dependa el Establecimiento militar cuando se consideren perjudicados en sus derechos.

Se fijan normas para clasificación y retribución del personal, sobre jornada de trabajo, días festivos, ausencias, subsidio de enfermedad hasta el límite de un año, sanciones y despidos, retiro obrero, etc., y, como facultad excepcional, se autoriza al Ministerio de la Guerra para en caso de movilización, guerra o alteración del orden público suspender la aplicación de alguna de sus disposiciones sustituyéndolas por las que juzgue más adecuadas a las circunstancias, reconocimiento expreso del fuero militar no obstante la época en que la disposición se promulga.

Con posterioridad al año 1939 las disposiciones básicas en orden a la especialidad de la condición de trabajo en los Establecimientos militares las encontramos en la Ley de 16 de octubre de 1942 en cuyo artículo 4.º se dispone que los reglamentaciones de trabajo no afectarán a los establecimientos dependientes de los Ministerios del Ejército, Marina y Aire y, en consecuencia, no se aplicarán a su personal los preceptos que contengan, si bien procurarán los respectivos Ministerios que el aludido personal goce de condiciones laborales equivalentes a las similares en los distintos oficios profesionales.

En cuanto a la especialidad de la jurisdicción la tenemos en la ley de 26 de septiembre del año 1941, cuyo artículo 4.º exceptúa de la jurisdicción contenciosa del trabajo a los obreros que presten sus servicios en obras o industrias de carácter militar o que afecten a

la defensa nacional y estén sometidos a la jurisdicción de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire, criterio éste recogido en varias resoluciones del Tribunal Supremo, entre las que cabe citar la de 19 de noviembre de 1953 y en cuanto a accidentes del trabajo la de 28 de octubre de 1955.

Por lo que respecta a la inspección en los centros de trabajo militares debe recogerse aquí la Real Orden de 4 de febrero de 1928, que prohíbe las inspecciones de los Establecimientos dependientes de los Ramos de Guerra y Marina por funcionarios extraño a los mismos, salvo en casos en que se permita así expresamente por la autoridad superior de la Región o por el Ministerio respectivo y cuyo principio se recoge en el Decreto de 26 de enero de 1944 que crea la Inspección de trabajo y la de los centros regidos o administrados por el Estado, de la que están exentos los Establecimientos militares según expresamente declara el preámbulo del Decreto al afirmar que la única excepción es la relativa a los trabajos e industrias militares.

En cuanto a la incorporación de los obreros de los centros militares a los Sindicatos es necesario tener en cuenta, como precedente, la Orden de 5 de noviembre de 1935, que los acomete al fuero de guerra y fija los deberes y prohibiciones que tal situación lleva consigo y les veda formar parte de asociaciones de carácter político o sindical. Siguiendo este mismo principio, por Ordenes de 28 de julio, 25 de septiembre y 25 de noviembre de 1950, se exime del pago de la cuota sindical a los establecimientos militares dependientes de los tres Ejércitos y a los obreros civiles de los mismos.

Recogidos brevemente los antecedentes del vigente Reglamento de Trabajo, aprobado por Decreto de 20 de febrero de 1958, son de señalar las Ordenes de 4 y 24 de febrero y 10 de septiembre de 1947 que vinieron a preparar la promulgación del Decreto de 16 de mayo de 1949 que ahora se sustituye.

Al examinar el Reglamento actual es preciso reconocer que en su conjunto constituye el Estatuto Jurídico más acabado que con carácter de reglamentación laboral se ha promulgado en los últimos años. Recoge y supera las disposiciones dictadas hasta la fecha y su preámbulo, escueto y enunciativo, sirve de índice de las novedades que establece y que brevemente pasamos a examinar en relación con la situación anterior.

En primer lugar hemos de significar que es aprobado por un Decreto de la Presidencia del Gobierno y de aplicación a los tres Ejércitos de forma que no sólo por lo específico de su objeto sino también por el rango del precepto que le da vida rige frente a cualquier otra disposición de carácter laboral que no tenga carácter de ley.

Por lo que respecta a su ámbito de aplicación afecta a todos los centros de trabajo militares dependientes de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire, en todo el territorio nacional.

No es la función específica de la actividad laboral la que determina la aplicación del Reglamento, sino el carácter militar de los centros de trabajo, de forma que las industrias militarizadas o movilizadas quedan excluidas aun cuando se dediquen a la producción de material de guerra.

En el orden personal la condición de trabajador civil es incompatible con la de funcionario, idea que se plasma en el artículo pri-

mero y que se repite en el tercero de forma que quienes prestan servicio al Ejército o Establecimientos dependientes del mismo, siendo funcionarios del Estado en activo no pueden en ningún caso acogerse a la Reglamentación y será esta condición la determinante para la regulación de sus deberes y derechos.

En cuanto a la clasificación del personal se siguen dos criterios distintos atendiendo a la permanencia y a las funciones.

Por lo que respecta a la permanencia se fija el concepto de personal interino en el que se comprende a quienes sustituyen a los trabajadores fijos o de plantilla y, por tanto, se admite sólo por el tiempo en que ha de estar ausente el sustituido.

Es importante para los Establecimientos el haber determinado las situaciones y los derechos de este personal así como los del eventual. La aplicación del Reglamento anterior daba lugar a dudas que se resolvían acudiendo a los principios generales de la ley de Contrato de Trabajo, las que han sido totalmente superadas.

Es de significar que, sin duda por error de copia en el párrafo 5.º del artículo 5.º se omite que la indemnización del personal eventual es la equivalente a quince días de jornal o sueldo si hubiere trabajado más de seis meses y menos de un año, si bien del contexto del precepto así se deduce.

También se perfeccionan las normas sobre la clasificación del personal por funciones refiriéndolas a la Reglamentación aplicable a efectos de salarios al propio tiempo que se regula la forma de hacer dicha clasificación y los trabajos en categoría distinta de la asignada. La clasificación del personal es muy importante tanto porque en relación con el mismo se fijan las remuneraciones como por el efecto que produce en cuanto al rendimiento de los trabajadores. Debe significarse que, participando en las industrias militares tanto el personal profesional técnico, ayudante o auxiliar, como el obrero especialista, no solamente no es preciso el que existan todas las categorías de una reglamentación determinada, sino que las funciones de muchas de éstas pueden ser absorbidas por personal no trabajador.

En resumen, hay que acudir a las Reglamentaciones laborales para fijar las remuneraciones básicas y, por ello, en cada caso, a la clasificación del personal por sus funciones, percibiendo, además de aquéllas, los beneficios específicos que más adelante veremos. Como consecuencia, se suprimen la anterior ordenación del personal y las definiciones por categorías, y, en cambio, se regulan con todo detalle los Cuadros de Clasificación del personal fijo, tanto para facilitar la labor de los Centros de trabajo como para que en todo caso haya constancia de la situación de cada trabajador.

Es muy importante la participación que reglamentariamente se concede a las Juntas Facultativas y Técnicas en orden al ingreso del personal y a los Cuadros de Clasificación, lo que revela el interés en proporcionar estabilidad a quienes dedican a los Ejércitos su actividad laboral.

Por lo que respecta al ingreso y ascensos, se rebaja la edad de ingreso a los dieciséis años, y se establece como tope máximo el de treinta y seis o cuarenta y seis años cuando se trata de técnicos titulados, exceptuándose los procedentes del Ejército o del personal de los propios establecimientos. Se respeta el principio tradicional de preferencia para los procedentes de los Centros de formación de-

pendientes del propio Ministerio, así como en favor de los huérfanos, viudas e hijos de personal civil o militar del propio Ejército.

La formación profesional recoge las modernas orientaciones que afectan tanto al aprendizaje propiamente dicho como al perfeccionamiento del personal ya ingresado. Se mantiene la diferencia entre alumnos de las Escuelas de Formación Profesional, no trabajadores y los aprendices, y por lo que respecta al perfeccionamiento de los obreros, novedad trascendental, se tiende con ello al perfeccionamiento mediante una "sólida y amplia base en los órdenes intelectual, moral, social y patriótico" facilitando el ascenso a la categoría superior.

En cuanto a la retribución, se remite a la que fijan las reglamentaciones aplicables, a efectos de salarios, pero sobre ello debe significarse el que se resuelve definitivamente la sustitución de participación en beneficios, concediendo el incremento de un 12 por 100 del sueldo o jornal base, lo que equivale a mensualidad y media más sobre las normales de dicha reglamentación y que se reconoce a favor de todos los trabajadores que prestan servicio en los centros militares.

Los distintos criterios en orden a la aplicación de la Zona para salario se resuelven reconociendo la más favorable y la Zona Primera para el personal embarcado.

Modificación importante es la de los trienios que vienen a sustituir a los quinquenios, parangonándose con las reglamentaciones civiles más favorables.

Las fiestas de 18 de Julio y de Navidad originarán el percibo de dos gratificaciones extraordinarias equivalentes al sueldo o jornal de un mes, cada una, beneficio que supera al de la industria civil; y por lo que respecta al plus familiar se fija sobre un porcentaje del 5 por 100 más al que se determine a la reglamentación aplicable a los efectos de salarios.

De todo ello resulta que las condiciones económicas reglamentarias para quienes trabajan en los Establecimientos militares son las de los trabajadores de las empresas civiles, mejoradas en los extremos a que se acaba de hacer mención.

Por lo que respecta a vacaciones, se unifican en veinte días laborables para todos los trabajadores, cualquiera que sea su categoría, salvo el personal eventual e interino que tiene régimen especial de un día de vacaciones por cada período de siete semanas trabajadas.

Las licencias se conceden con más amplitud que en la vida civil, y las excedencias, que habían sido objeto de una Orden especial, se recogen en el Reglamento regulándose con generosidad de criterio.

No tenía el anterior Reglamento normas previstas en orden a traslados por cambio de residencia. Se partía de la base de que la relación laboral se acordaba entre cada centro de trabajo y su personal, y, por tanto, sólo de forma excepcional se podían efectuar los traslados y, en consecuencia, los cambios de residencia. En el nuevo Reglamento se prevé con carácter forzoso o a petición propia, debiendo tener lugar siempre dentro de los establecimientos dependientes de una misma Dirección o Jefatura de Servicio para asegurar la continuidad en la función. Se reconoce el derecho a permuta para quienes ostenten la misma categoría y dentro de los estableci-

mientos dependientes también de la misma Dirección o Jefatura del Servicio.

En el capítulo de derechos y deberes se prevén, tanto los del Establecimiento como los de los trabajadores, disponiéndose como novedad el que se pueda conceder anticipos en metálico, sin interés, en la cuantía máxima del importe de dos mensualidades del sueldo o jornal, y a reintegrar en doce plazos, recogiendo así una aspiración de muchos trabajadores.

En el capítulo de premios se definen los hechos que pueden originarlos y la naturaleza de éstos tendentes a estimular la buena conducta del personal, siendo su regulación más amplia y sistemática que la del Reglamento derogado.

Por lo que respecta a las faltas y sanciones, se mantiene la necesidad de que las de carácter grave o muy grave habrán de imponerse por la Jefatura o Dirección del Establecimiento, oída la Junta Facultativa, y se exige, en estos casos, la instrucción del oportuno expediente que, en caso de despido, habrá de ser resuelto por la Dirección o Jefatura respectivas, oída la Sección de Trabajo y Acción Social.

Se ha mantenido, por tanto, el criterio de la necesidad de expediente, salvo el caso excepcional previsto en el artículo 75 frente a la libertad de despido autorizada a la industria civil por Decreto de 26 de octubre de 1956, en garantía de los propios trabajadores ya que, excluidas sus reclamaciones de la Magistratura del Trabajo, se han estimado más convenientes estas garantías procesales, sin perjuicio de los recursos que en el propio Reglamento se establecen.

Se mejoran las prestaciones del Seguro de Enfermedad, siendo de cargo del Establecimiento el exceso del importe económico de las prestaciones ya que se incrementa el importe de ellas con el 40 por 100 durante los cuatro primeros meses, y el 90 por 100 en los cinco primeros días, e igualmente se reconoce el 90 por 100 del sueldo o salario en caso de accidente de trabajo durante el tiempo de la incapacidad, superándose así los dos tercios reconocidos hasta la fecha.

Cada Establecimiento redactará su Reglamento de Régimen Interior con el fin de adaptar las normas del Reglamento a las peculiaridades de cada Centro.

Estas son, en resumen, las mejoras que el nuevo Reglamento concede, unas de carácter moral para estímulo de los trabajadores, otras de carácter jurídico para garantía de sus derechos, y otras de orden económico, trascendentales por su cuantía que permiten asegurar que las remuneraciones mínimas superan, en su conjunto, a las establecidas con carácter general en la vida civil.

Por lo que respecta al orden administrativo, se regulan las funciones de la Sección de Trabajo y Acción Social, con carácter general para cada uno de los Ministerios militares, y los recursos y conflictos de jurisdicción. Los interesados podrán alzar, en cada caso ante el Ministro respectivo, por conducto del Establecimiento, sin que contra la resolución de aquél quepa recurso alguno, ni de orden administrativo, ni de orden jurisdiccional. Para llegar a ello se establecía una serie de garantías de los trabajadores, como antes se establecía con la participación de las Juntas Facultativas o Técnicas; el expediente, en caso de sanción; la tramitación de las reclamaciones en forma rápida y gratuita de las pruebas de los interesados; y, en

definitiva, se llega a un estatuto jurídico propio, ágil y práctico, participando en la resolución organismos y personas distintos de los que, de forma inmediata intervienen en la relación laboral lo que se complementa con la obligatoriedad del régimen interior para cada establecimiento.

Para el estudio completo de toda legislación laboral militar en el orden jurisdiccional es de tener en cuenta el Reglamento del Montepío, aprobado por Orden de 23 de febrero de 1954, el del Seguro Militar de Enfermedad, aprobado por Orden de 8 de julio de 1957; la Ley y el Reglamento de Accidentes de Trabajo en la Industria, de 22 de junio de 1956, pendiente de que se dicten las normas oportunas para los tres Ministerios militares (Disposición transitoria primera) rigiendo entretanto el capítulo X del Reglamento de 31 de enero de 1933 y Orden de 21 de febrero de 1941.

Y por lo que respecta a la jurisdicción, los artículos 613 y 639 del Código de Justicia Militar, 547 y 564 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

Hemos procurado recoger las más importantes novedades del nuevo Reglamento de Trabajo del Personal civil no funcionario dependiente de los Establecimientos militares, promulgado con efectos retroactivos a partir de primero de enero del año actual y apuntar las disposiciones vigentes y así queda esbozado sumariamente el vigente derecho laboral militar como especialidad del derecho del trabajo, sobre las bases que al inicio de este preámbulo se expresan, condiciones económicas análogas o superiores a las que rigen las relaciones laborales en la industria civil y respecto del fuero militar que, por razones de defensa nacional, ampara a los establecimientos de trabajo castrenses.

MIGUEL VIZCAÍNO MÁRQUEZ.

II. Textos legales

DECRETO de 20 de febrero de 1958 por el que se aprueba la Reglamentación de Trabajo del personal civil no funcionario dependiente de los Establecimientos militares.

Esta Presidencia encomendó a una Comisión Interministerial el estudio de las modificaciones que la experiencia aconsejase introducir en la Reglamentación Nacional de Trabajo del personal civil no funcionario, dependiente de los Establecimientos militares, señalando, como orientación general su equiparación con los demás trabajadores, siempre dentro de las posibilidades presupuestarias, y refiriéndose, entre otros problemas, a los de ámbito general, fijeza y eventualidad, despidos y traslados.

Elaboró la Comisión el oportuno proyecto teniendo muy en cuenta las anteriores orientaciones, los anhelos más vehementemente sentidos por el personal y la experiencia de los propios Establecimientos, procurando armonizar todo ello dentro de los principios de la nueva legislación social. Remitido a los Ministerios interesados, lo estudiaron atenta y minuciosamente, volviendo de nuevo a la Comisión para la redacción del texto definitivo.

Con una sistemática más depurada que el actual, y dentro de las forzadas limitaciones económicas, el nuevo Reglamento ha procurado resolver el problema de la equiparación de este personal con el sujeto a las Reglamentaciones Laborales en el presente y en el futuro; con tal fin ha referido a éstas tanto las categorías como las retribuciones, aunque dando solución a las seguras diferencias entre trabajadores de un mismo Centro sometidos a distintas normas, a que conduciría la aplicación rígida del sistema. Además, compensa algunas de las ventajas que las particulares características de los Establecimientos militares no permiten otorgar, convierte los quinquenios en trienios, aumenta el tope de éstos al treinta por ciento, iguala en vacaciones al personal obrero con el de otros grupos y eleva a paga entera la gratificación del dieciocho de julio.

Especial atención dedica a precisar el campo de aplicación de las nuevas normas y a puntualizar las situaciones del personal, en cuanto a la permanencia, con el consiguiente reflejo en los Cuadros de Clasificación que tenían existencia real, pero no desarrollo reglamentario. Regula los despidos —ya colectivos, por crisis de trabajo; ya individuales, por sanción—, con las debidas indemnizaciones en el primer caso, y siempre con las necesarias garantías. Y dicta las oportunas disposiciones sobre traslados, licencias y excedencias, teniendo en cuenta las particularidades de estos Centros de trabajo y las Reglamentaciones más acabadas, que también se siguen para mejorar las prestaciones en caso de enfermedad o accidente.

Otras importantes novedades son: la Sección de Formación Profesional con la necesaria distinción entre personal joven y adulto; el capítulo de deberes y derechos; lo relativo a horas extraordinarias de carácter forzoso para determinados trabajos, pero con las debidas garantías y compensaciones; el Reglamento de Régimen Interior, no como requisito formalario e inútil, sino como Estatuto de cada Establecimiento y expresión del régimen jurídico exigido por sus peculiaridades, mereciendo subrayarse la referencia a las relaciones humanas en el trabajo; las normas procesales para la defensa de los derechos individuales reconocidos, finalmente, la consagración reglamentaria de un Órgano que se ha revelado de particular utilidad, cual es la Sección de Trabajo y Acción Social, para asesorar y orientar a los Establecimientos en materia tan delicada y como garantía de la indispensable unidad de doctrina.

En virtud de cuanto antecede, a propuesta del Ministro Subsecretario de la Presidencia del Gobierno, previo acuerdo del Consejo de Ministros,

Vengo en aprobar la adjunta Reglamentación de Trabajo del personal civil no funcionario dependiente de los Establecimientos militares, que deberá publicarse a continuación del presente Decreto.

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en Madrid a veinte de febrero de mil novecientos cincuenta y ocho. FRANCISCO FRANCO. El Ministro Subsecretario de la Presidencia del Gobierno, *Luis Carrero Blanco*.

**REGLAMENTACION DE TRABAJO DEL PERSONAL CIVIL NO
FUNCIONARIO DEPENDIENTE DE LOS ESTABLECIMIENTOS
MILITARES**

CAPITULO PRIMERO

Objeto y extensión

Artículo 1.º Se regirán por el presente Reglamento las relaciones laborales entre los trabajadores civiles no funcionarios y los Establecimientos militares de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire, siempre que estén encuadrados en la Organización de los respectivos Departamentos y bajo el mando o dirección de personal militar profesional en situación de servicio activo.

Se entenderán comprendidos en la denominación de Establecimientos militares lo Centro, Cuerno, Unidades, Servicios, Departamentos, Dependencias y organismos análogos de cualquiera de los tres Ejércitos.

Art. 2.º El presente Reglamento no es de aplicación a las industrias militarizadas o movilizadas, ni a las que mediante contrato de suministro o de cualquier otra clase estén dedicadas total o parcialmente a la producción de material o a la prestación de servicios para los Ejércitos.

Sin embargo, en tiempos de guerra o en circunstancias de excepción declaradas por el Gobierno, podrá éste acordar la aplicación al personal de dichas industrias o servicios de las disposiciones del presente Reglamento sobre faltas y sanciones, jurisdicción y procedimiento.

Art. 3.º Quedan excluidos de las normas que se consignan en este Reglamento:

a) Cuantos trabajen en los Establecimientos militares como consecuencia de la condición de funcionarios públicos, sean militares o civiles, siempre que conserven los derechos que como tales les corresponden.

No se considerarán comprendidos en la presente excepción quienes, habiendo sido funcionarios, se hallen en situación de retirados o jubilados.

b) El personal técnico que no preste al Establecimiento una atención preferente, de siéndole su trabajo durante la total jornada establecida.

c) Quien presten servicio como consecuencia de su asimilación o consideración militar, efectiva u honorífica.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 4.º La organización práctica del trabajo en los Establecimientos militares, dentro de las disposiciones legales aplicables y de las contenidas en el presente Reglamento, es facultad de los Jefes o Directores, que responderán de su uso ante el Ministerio correspondiente.

Deberá tener presente, sin embargo, que los sistemas de racionalización, mecanización o división del trabajo que los adelantos técnicos impon-

gan, no perjudiquen la formación profesional de los trabajadores y que su mejoramiento es de la mayor trascendencia para el buen rendimiento y eficacia de los Establecimientos que tengan encomendados.

CAPITULO III

Clasificación del personal

SECCIÓN 1.ª

Según su permanencia

Art. 5.º El personal afectado por este Reglamento se clasificará, según su permanencia en el trabajo, en fijo, eventual o interino.

Es fijo el que figura adscrito de modo permanente a un Establecimiento militar para la realización del trabajo normal de éste, aun cuando su intensidad dependa de la mayor o menor amplitud de los planes de labores que lo determinen, o de las correspondientes consignaciones presupuestarias.

El personal fijo no puede ser despedido sino por las causas y con los requisitos que establecen los artículos 24 y 75 de este Reglamento.

Es eventual el que se contrata para atenciones esporádicas, así como para obra o trabajo determinados, cualquiera que sea la duración de los mismos, la cual podrá preverse o no en el contrato.

La característica de la eventualidad es la de que el contrato se extingue al concluir la atención, el trabajo o la obra que la determinaron; pero se avisará el término del mismo con la antelación suficiente, que será, al menos, de quince días si el trabajo o la obra hubiesen durado más de tres meses. También se indemnizará al trabajador con una cantidad equivalente al jornal o sueldo si se le hubiera ocupado más de seis meses y menos de un año, y una quincena más por cada nuevo año o fracción con el límite máximo de siete quincenas en total.

Son interinos los que sustituyen a trabajadores fijos durante su ausencia por enfermedad, accidente laboral, servicio militar, excedencia forzosa o por cualquier otra causa que lleve consigo la reserva de plaza, o bien los que cubran vacantes de los Cuadros de Clasificación en tanto se provean reglamentariamente, pero esta última interinidad no podrá exceder de tres meses.

Su contrato se extingue, sin derecho a indemnización, al incorporarse al trabajo el sustituido, y, por tanto, se dará a conocer siempre al interino el nombre de éste y la causa de su ausencia.

Art. 6.º La condición del personal se determinará según la naturaleza de la necesidad para cuya satisfacción se contrata.

Las necesidades permanentes no pueden ser atendidas por personal eventual.

Al personal fijo se le entregará una credencial o nombramiento, y para los trabajadores eventuales o interinos se extenderá un contrato en el que se hará constar esta cualidad y las condiciones fundamentales, sobre todo las relativas a su extinción. No será necesaria la formalización de contrato cuando se prevea que los trabajadores que hayan de prestarse vayan a tener una duración inferior a tres meses.

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

Art. 7.º Para contratar personal eventual por cierto tiempo o para atenciones o trabajos esporádicos, se solicitará la debida autorización de la Dirección General u Organismo similar correspondiente, ante el cual se expondrán las circunstancias que lo hacen necesario y la duración y demás características y condiciones del contrato. Al otorgar la autorización, previo informe de la Sección de Trabajo y Acción Social, se cuidará especialmente de que no se trate de simples prórrogas de situaciones o de realidades que deban tener otra solución.

El personal eventual para obra determinada y el interino podrán contratarse sin más que comunicarlo al Departamento ministerial correspondiente, que vigilará si se cumplen las condiciones reglamentarias. Asimismo deberán comunicarse los ceses de dicho personal.

SECCIÓN 2.ª

Clasificación por funciones

Art. 8.º El personal comprendido en el presente Reglamento se clasificará con arreglo a las funciones que realmente ejerza en alguna de las categorías comprendidas en la Reglamentación que le sea aplicable y con arreglo a las siguientes normas:

a) En principio se aplicará la específica de la actividad peculiar del Establecimiento, si bien no será necesario que en éste existan todas las características previstas en la Reglamentación.

b) En caso de duda, la Dirección General o Jefatura de Servicios correspondiente determinará la Reglamentación o Reglamentaciones que, a efectos de clasificación, habrán de tenerse en cuenta en cada Centro de trabajo, según las actividades del mismo.

c) A la vista de los informes de los Jefes de los Establecimientos, la Dirección General o Jefatura de Servicios competente determinará las categorías de cada Reglamentación que serán aplicables a cada uno de ellos, pudiendo introducir en sus definiciones los cambios que considere necesarios para mejor ajustarlas a la realidad del Centro de trabajo, e incluso crear nuevas categorías dentro de la orientación señalada en la Ordenanza laboral, especialmente cuando se trate de trabajos que no existan en la vida civil.

d) A efectos de clasificación profesional no se tomarán en consideración las funciones o tareas que obligatoriamente han de encomendarse a personal técnico militar y que, por tanto, no pueden ser confiadas al personal civil no funcionario.

Art. 9.º El personal efectuará los trabajos propios de la categoría que tenga asignada, o para la cual se le hubiera contratado, salvo los casos en que las necesidades del servicio obliguen a atribuirle otros de categoría superior o inferior y sin que tal atribución pueda exceder de tres meses en el primer caso y de doce en el segundo.

Los trabajadores podrán solicitar voluntariamente el cambio a otra categoría inferior, siendo potestativo del Establecimiento concederlo.

El personal con capacidad disminuida, cualquiera que sea la causa, pero que la conserve, sin embargo, en el grado exigido para desempeñar debidamente determinadas categorías, ya sean de ingreso, ya de ascenso, tendrán preferencia absoluta para ocupar las vacantes que se produzcan.

siempre que reúna las debidas condiciones y que el número de trabajadores civiles en esta situación no rebase la proporción que se fije, debiendo determinarse, asimismo, las categorías en las que se pueda aplicar la presente norma y la forma en que hayan de acreditarse las condiciones necesarias para desempeñarlas. En igualdad de condiciones será preferido el que no tuviese derecho a pensión o subsidio o careciese de medios propios de subsistencia.

CAPÍTULO IV

Ingresos y ascensos

Art. 10. En relación con el personal fijo, el Jefe de cada Establecimiento, ofda la Junta Facultativa o Económica o el Organismo rector, propondrá a la aprobación de la Dirección General o Jefatura de Servicios correspondiente las condiciones y categorías de ingreso y ascenso, teniendo en cuenta las disposiciones de la Reglamentación aplicable y las características del propio Establecimiento.

Se considerarán de ingreso las categorías de ascenso en los casos en que no hayan podido cubrirse con personal del propio Establecimiento o por traslado, cuando proceda.

Art. 11. Para el ingreso como personal fijo en Establecimiento, militares deberán reunirse, en todo caso, las condiciones siguientes:

1.ª Nacionalidad española.

2.ª Tener cumplidos dieciséis años y no los treinta y seis, o los cuarenta y seis cuando se trate de técnicos titulados, en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias. Del tope máximo quedan exceptuados los aspirantes que procedan directamente de alguno de los Ejércitos, así como el personal del propio Establecimiento que se presente a las convocatorias de ingreso en otra categoría distinta de la que ostenta.

3.ª Estado de soltera o viuda, del personal femenino.

4.ª No haber sufrido sanción penal o administrativa. Para acreditar este extremo, y sin perjuicio de exigir en la convocatoria la documentación necesaria - e incluso las declaraciones personales que se estimen convenientes y cuya falsedad comprobada determinaría, según los casos, la exclusión o la baja automática del interesado-, el Establecimiento deberá efectuar las oportunas informaciones siempre antes de que tengan lugar las pruebas de ingreso.

5.ª La aptitud física y psíquica adecuada. A tal efecto, los aspirantes serán reconocidos por el Servicio Médico, que hará el debido estudio radiográfico e informe radiológico.

6.ª Aptitud intelectual proporcionada a la categoría de que se trate y posesión del título correspondiente, cuando ello sea necesario. A todo el personal, aun al que haya de realizar trabajos predominantemente manuales, se le exigirá saber leer y escribir y las cuatro reglas aritméticas.

El personal eventual y el interino habrán de reunir también las expresadas condiciones, salvo el caso en que las características especiales del servicio que hayan de realizarse aconsejen modificarlas, a juicio de los Establecimientos que efectúen la contratación.

Art. 12. El Jefe de cada Establecimiento designará los Tribunales que hayan de juzgar las pruebas de aptitud y establecerá con la debida anti-

cipación los programas que hubieren de exigirse, tanto para el ingreso como para los ascensos.

En todo caso tendrá preferencia, siempre que reúna las condiciones del artículo anterior y dentro del tope de reserva que se establece en el párrafo siguiente, el personal obrero con diploma expedido por alguno de los Centros de Formación dependiente del propio Ministerio.

En las convocatorias de ingreso, además de las preferencias generales y legales y de la anteriormente mencionada, se podrán establecer otras en favor de los huérfanos, viudas e hijos del personal civil o militar del propio Ejército, siempre que superen las pruebas correspondientes; pero se dejará, por lo menos, un 25 por 100 de plazas para el turno libre.

Art. 13. Los períodos de prueba para el personal fijo de nuevo ingreso serán los establecidos en las Reglamentaciones aplicables para la clasificación, si bien los Jefes de los Establecimientos podrán elevar a la Dirección General o Jefatura de Servicio de que dependan propuesta razonada para que se varíen dichos períodos, si así convinieren.

Art. 14. Las categorías de ascenso se cubrirán, dentro de cada Establecimiento, con personal del mismo que reúna las debidas condiciones, mediante los sistemas de antigüedad o concurso-oposición; según se determine en el Reglamento de Régimen Interior, atendidas las características de dichas categorías; las vacantes que no se provean de esta forma se reservarán al turno de traslado, si procediere.

En todo caso se exigirá, como tiempo mínimo para pasar de una a otra categoría, el plazo de dos años.

Art. 15. En los buques de guerra, las vacantes de categoría de ingreso que se produzcan se cubrirán, en primer lugar, por concurso de traslado entre el personal fijo de la respectiva especialidad, y, en su defecto, con personal de procedencia libre que reúna las condiciones señaladas en los artículos precedentes.

Las vacantes de ascenso se proveerán en la forma establecida en el artículo anterior.

En los concursos o convocatorias se harán constar las especiales condiciones del servicio a bordo de los buques.

CAPITULO V

Formación profesional

Art. 16. Los Establecimientos militares cuyas características lo aconsejen atenderán debidamente, en beneficio propio y en el de su personal, a la formación y perfeccionamiento profesionales de éste. Para ello, orientarán su labor en las siguientes direcciones:

- a) Aprendizaje de los oficios clásicos o de los que exija la naturaleza del Establecimiento.
- b) Perfeccionamiento de todo el personal.

Art. 17. Serán aprendices los trabajadores varones menores de veinte años que reciban del Establecimiento la enseñanza práctica de un oficio al mismo tiempo que le presten un trabajo útil.

No tendrán dicha consideración los alumnos de las Escuelas de Formación Profesional, sometidas a Reglamentos especiales aprobados por

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

el Organismo competente del respectivo Ministerio, a menos que realicen trabajos en los Establecimientos.

Les serán de aplicación las condiciones de ingreso establecidas en el artículo 11, con la única modificación de la edad, que para ellos se fija en catorce años cumplidos sin haber llegado a los diecisiete.

El aprendiz habrá de sufrir para el ingreso un examen de suficiencia sobre las materias de cultura general que sean indispensables para su mejor formación. El Establecimiento le proporcionará, durante el aprendizaje, de modo sistemático y siempre que no la reciba en otras instituciones, la preparación teórica y técnica necesaria para asegurar su buena calidad profesional.

Se formalizará el oportuno contrato de aprendizaje con los requisitos que establezcan las leyes vigentes.

El aprendizaje será retribuido y durará, al menos, tres años. Si al expirar este plazo no diera el aprendiz prueba de suficiencia ante la Junta Facultativa del Establecimiento, podrá continuarlo por un año más, siempre que no haya cumplido los veinte de edad.

En el caso de que el aprendiz sea declarado apto por la Junta Facultativa, pasará a la categoría de «obrero calificado» —no de especialista— en su último grado, sin necesidad de nuevo examen. Pero si no hubiera vacante, podrá optar entre seguir como aprendiz o cesar en el Establecimiento; en el primer caso se incrementará su salario en el 50 por 100 de la diferencia entre el que tenía de aprendiz y el que le correspondería en el último grado de obrero calificado.

En ningún supuesto los aprendices podrán ser destinados a trabajos o funciones que pugnen con la finalidad primordial formativa que se señala al aprendizaje.

Art. 18. El perfeccionamiento de los obreros se encaminará, sobre todo, a ponerse en condiciones de ascender a categorías superiores, pero cuidando de que aumenten su formación y conocimientos generales al propio tiempo que los específicamente profesionales, a fin de proporcionarles una sólida y amplia base en los órdenes intelectual, moral, social y patriótico.

Aparte la formación remota que para ello se les procure, se cuidará la próxima, particularmente intensa, desde que se convoquen las pruebas o exámenes.

Se dedicará preferente atención en este orden a extender entre el personal el conocimiento minucioso y completo de las nuevas instalaciones, dispositivos, aparatos o métodos y a formar debidamente los escalones del personal obrero.

Art. 19. Para orientar, dirigir e impulsar toda la materia de formación profesional con un sentido práctico de eficacia, los Jefes del Establecimiento nombrarán una persona idónea, por su competencia y vocación, encargada de redactar y realizar los necesarios planes sistemáticos, con los programas, instrucciones, consignas y, al menos, relación de textos aconsejables. Asimismo se ocupará de llevar a cabo cursos y proponer cualesquiera otras medidas que puedan ser interesantes para la finalidad que se pretende.

La Junta Facultativa de los Establecimientos, una vez aprobados estos planes, los elevará a la Dirección General o Jefatura del Ministerio de que dependan aquéllos, para su aprobación definitiva y determinación, en caso necesario, de los porcentajes de personal que en cada categoría deban asistir a los cursos de formación profesional.

CAPITULO VI

Cuadro de clasificación

Art. 20. Se entiende por Cuadros de Clasificación las relaciones de personal fijo, agrupado por Reglamentaciones, y dentro de cada una de ellas, por categoría de mayor a menor, con el número de plazas exigidas por los cometidos de los Establecimientos.

Deberán consignarse en dichos Cuadros el nombre, apellidos, edad, años de servicio, sueldo o jornal, emolumentos que por todos conceptos correspondan y los demás datos que se consideren de interés para fijar la situación del personal.

Los Cuadros se acomodarán al modelo que se inserta al final de este Reglamento.

Art. 21. Los Establecimientos vienen obligados a incluir en los Cuadros de Clasificación a todo el personal fijo que dependa de ellos, encuadrándolo en alguna de las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.

Dadas las especiales características de los Establecimientos militares, no se aplicarán en ellos los porcentajes que para determinadas categorías consignan las Reglamentaciones Laborales, si bien se mantendrá el principio de que la categoría está determinada por la función ejercida, salvo lo dispuesto en el párrafo primero del artículo noveno.

Art. 22. En orden a la redacción de los Cuadros de Clasificación, las Juntas Facultativas o Técnicas correspondientes formularán mediante acta las debidas propuestas, elevándolas para su aprobación a la Jefatura o Dirección General del Ministerio de quien dependan. Cuando los Cuadros no se ajusten a las prevenciones legales, serán devueltos con los oportunos reparos para la debida rectificación.

Art. 23. Aprobado el Cuadro, se tendrá en las Jefaturas de Personal del Establecimiento, durante el plazo de un mes, a disposición de los interesados, para que comprueben la exactitud de los datos que les afecten. Cuando éstos no correspondan a la situación real, podrán aquéllos pedir por escrito, en el plazo de diez días las rectificaciones que estimen procedentes; previo informe del Jefe de Personal, resolverá dichas peticiones la Jefatura del Establecimiento, cuyos acuerdos serán recurribles en la forma que determina el artículo 90.

Art. 24. Cuando las necesidades del Establecimiento lo requieran, sus respectivas Juntas Facultativas o Técnicas podrán formular actas para que se rectifiquen los Cuadros de Clasificación en el sentido de aumentar o disminuir el personal comprendido en los mismos, consignándose en ellas las razones que justifiquen las propuestas y el momento a partir del cual deben surtir efectos, con expresión de los datos y antecedentes necesarios, así como de las posibles soluciones que pudieran existir en el caso de reducción de personal, para evitarla o aminorarla. La Jefatura o Dirección General de quien dependa el Establecimiento elevará a la Superioridad la propuesta de la solución que estime justa.

En el caso de reducción de personal, se conjugarán los factores de antigüedad, situación familiar, edad, premios y castigos recibidos por los trabajadores, al objeto de decidir cuáles de ellos han de ser despedidos; contra la resolución en que tal medida se adopte podrán los trabajadores

personal y directamente afectados por ella interponer el recurso que proceda de los establecidos en el artículo 90 del Reglamento.

El personal que cese recibirá una indemnización equivalente a un mes por año de servicio prestado o fracción, con el tope máximo de doce mensualidades.

En todo caso, la Jefatura o Dirección General dará cumplimiento al Decreto de 3 de marzo de 1945, participando al Ministerio de Trabajo la paralización de obras o labores y despidos por estas causas.

Art. 25. Los Establecimientos abrirán una hoja matrícula a cada una de las personas que figuren en los Cuadros de Clasificación, en la que constarán los datos que se especifican en el modelo que se inserta al final de este Reglamento

CAPITULO VII

Retribución

Art. 26. Salvo lo que expresamente se dispone en el presente capítulo, el personal civil de los Establecimientos Militares percibirá las retribuciones que fijen las Reglamentaciones que les sean aplicables, conforme a lo dispuesto en el artículo octavo de este Reglamento, así como los incrementos de carácter general que el Ministerio de Trabajo acuerde para las actividades que aquéllas regulen, si bien en este último caso se habilitarán los créditos necesarios.

Si como consecuencia de la aplicación en un mismo Establecimiento de distintas Reglamentaciones resultasen diferentes regímenes económicos en cuanto a sueldos, o cualquier otro concepto, se procurará implantar un régimen único, de modo que el personal se rija en cada aspecto de las retribuciones por las mismas normas.

Con tal fin, las Juntas Facultativas, Técnicas u Organismos que las sustituyan formularán las oportunas propuestas a la Dirección General o Jefatura de Servicios correspondiente, que resolverá previo el informe que establece el artículo 84. En igual forma se resolverán los casos en que por especialidad del trabajo de alguna o algunas categorías no haya precepto o norma exactamente aplicable en las Reglamentaciones de Trabajo.

Art. 27. Siempre que la retribución se fije por zonas, éstas se determinarán teniendo en cuenta la situación de los Establecimientos o lugares de trabajo, sin perjuicio de que el Ministerio pueda fijar una zona única, con carácter general, para todos los Establecimientos u obras, o para los de la misma especialidad. En tal caso, se adoptará la zona más alta entre las aplicables.

El personal embarcado se considerará comprendido siempre en zona primera.

Art. 28. Para compensar al personal de la participación en beneficios y otros emolumentos de la esfera civil no compatibles con las características de los Establecimientos Militares se incrementarán en un 12 por 100 los sueldos o jornales base, o iniciales, que correspondan conforme a los artículos anteriores.

Asimismo, el personal sometido a la Reglamentación de Hostelería y Similares percibirá una indemnización del 25 por 100 de su sueldo o salario base para compensarle de la participación en el tronco, debiendo

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

considerarse, además, todos los Establecimientos de este carácter como restaurantes o cafés de primera, según su función.

Art. 29. El personal civil de los Establecimientos Militares tendrá derecho a trienios, equivalentes cada uno de ellos al 5 por 100 del sueldo o salario que perciba en el momento de cumplirlos, con arreglo a las siguientes normas :

a) Podrá cobrarse por este concepto hasta el 30 por 100 del sueldo base de la categoría que se ostente. En caso de que la cantidad que reste para alcanzar este tope sea inferior a la cuantía normal del trienio, se abonará solamente aquella cantidad.

b) Se contará todo el tiempo servido como fijo a partir de la iniciación de la prueba, bien en el mismo Establecimiento, bien en otro anterior dependiente del propio Ministerio desde el cual hubiera sido trasladado el personal voluntaria o forzosamente, así como las licencias.

c) A quienes ostentando ya la condición de trabajador fijo de un Establecimiento, cuando presten el servicio militar, forzoso o voluntario, en cualquiera de los tres Ejércitos, se les computará, a efectos de trienios, el tiempo de dicho servicio.

d) Al personal embarcado se le reconocerán los servicios prestados a bordo y en tierra, conforme a lo dispuesto en el artículo 15.

e) En todos los casos, incluso los de ascenso o cambio de categoría, se percibirán con el sueldo base las mismas cantidades devengadas por antigüedad en las anteriores y se computará el período iniciado en la de procedencia, como si se hubiera servido íntegramente en la nueva.

f) Se percibirán a partir del primer día del semestre natural en que se completen.

g) Los servicios anteriormente prestados por funcionarios militares o civiles como tales, aun en el propio Establecimiento, no se computarán a efectos del presente artículo.

Art. 30. El personal que realice trabajos de categoría superior a la suya percibirá en todo caso y mientras dure tal circunstancia la diferencia entre los sueldos o jornales de ambas, pero sin derecho a consolidar aquélla.

Los trabajadores que, por el contrario, desempeñen funciones inferiores conservarán la remuneración que tuvieren asignada, salvo si lo licieran a petición propia o por disminución de facultades; en estos dos últimos casos cobrarán los sueldos o jornales base de la nueva función, con los aumentos por tiempo que tuvieran devengados.

Art. 31. Se otorgarán a personal civil de los Establecimientos dos gratificaciones extraordinarias, cada una de ellas equivalente al sueldo o jornal de un mes, a fin de que pueda solemnizar las fiestas de Navidad y 18 de julio. El abono de estas gratificaciones tendrá lugar los dos días laborables anteriores respectivamente, al 22 de diciembre y a la indicada Fiesta de Exaltación del Trabajo en España.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del segundo o del primer semestre percibirá la gratificación de Navidad o de 18 de julio en proporción al tiempo trabajado en cada uno de aquéllos, computándose como meses completos las fracciones de éstos.

Las nuevas disposiciones que sobre esta materia pudieran dictarse por el Ministerio de Trabajo solamente se aplicarán en cuanto quede rebasada la cuantía de las gratificaciones que el presente artículo establece.

Art. 32. Los Establecimientos podrán proponer a la Superioridad gra-

tificaciones por razón de cargo, trabajos extraordinarios o títulos profesionales.

Art. 33. La bonificación por labores excepcionalmente tóxicas, penosas o peligrosas se abonará, mientras no pueda eliminarse tal condición, en la cuantía que fije el Reglamento Nacional de Trabajo que sea aplicable; la calificación a estos efectos deberá hacerse por las Juntas Facultativas de los Establecimientos, cuyos acuerdos podrán ser sometidos, a petición del personal, a la Jefatura o Direcciones Generales del Ministerio correspondiente para su resolución definitiva.

Art. 34. El personal que trabaje más de dos horas entre las nueve de la noche y las siete de la mañana percibirá un suplemento de trabajo nocturno equivalente al 20 por 100 de la retribución base asignada a su categoría profesional, conforme a las siguientes normas:

- a) Cuando las horas trabajadas en dicho período no lleguen a cuatro, cobrarán la bonificación solamente por las comprendidas en el mismo.
- b) Si excedieren de cuatro, se abonará con la bonificación del 20 por 100 toda la jornada realizada, aunque ésta no estuviere íntegramente comprendida en dicho período nocturno.

Quedan excluidos del cobro de este suplemento el personal de vigilancia que haya sido específicamente contratado para realizar su función por la noche; el que por causa de restricción de energía eléctrica u otro motivo se encuentre obligado, por disposición del Organismo correspondiente, a trabajar de noche; quienes trabajen en este turno de modo normal; los que se encuentren en situaciones análogas y aquellos que de nueve de la noche a siete de la mañana trabajen menos de dos horas.

La bonificación por trabajo nocturno será compatible con la de toxicidad a que se refiere el artículo anterior y con los recargos por horas extraordinarias, a menos que las labores penosas, tóxicas o peligrosas se realicen normalmente de noche.

Art. 35. Las Juntas Facultativas de cada Establecimiento podrán implantar con carácter general, o por equipos, los sistemas de retribución con incentivo que estén aconsejados por los Planes de Labores o trabajo que para los mismos se hubiere fijado.

Las tarifas de primera, tareas o destajos se establecerán de suerte que el trabajador laborioso y de capacidad corriente pueda obtener en rendimiento normal al menos el 25 por 100 sobre el jornal base de su categoría, debiéndose tener en cuenta además el grado de especialización necesario, la dureza y peligrosidad del trabajo y el desgaste físico que el mismo produzca. Dichas tarifas se redactarán en forma clara y sencilla, a fin de que el trabajador pueda calcular sin dificultad su retribución.

En el caso de que el personal no esté conforme con las disposiciones adoptadas en esta materia, se someterá el asunto a las Jefaturas o Direcciones Generales del Ministerio para su resolución definitiva.

Art. 36. El personal tendrá derecho al plus de distancia que se fije por la Reglamentación laboral aplicable. No procederá dicho abono cuando el Establecimiento ponga a disposición de los trabajadores el transporte necesario o les proporcione vivienda adecuada en lugares próximos al del trabajo.

Art. 37. A efectos del Plus Familiar, y salvo disposición en contrario, se considerará autónomo cada Establecimiento.

El porcentaje del Plus será superior en un 5 por 100 al que determine la Reglamentación aplicable o al que se hubiere fijado conforme al párrafo segundo del artículo 26.

En todo lo demás se estará a lo dispuesto en la legislación común sobre la materia, incluso en cuanto a la constitución y funciones de la Comisión distribuidora, si bien los recursos contra los acuerdos de ésta se acomodarán a lo establecido en el artículo 90.

CAPITULO VIII

Jornada y vacaciones

Art. 38. La duración de la jornada se regirá por las disposiciones de la Reglamentación aplicable, debiendo dictar la Jefatura o Dirección General correspondiente las oportunas normas de unificación en aquellos casos en los cuales las distintas Reglamentaciones señalen jornadas diferentes para las diversas actividades de un mismo Establecimiento.

El horario será fijado, dentro de las anteriores normas, por el Director, oyendo a la Junta Facultativa.

Art. 39. El trabajo en horas extraordinarias acordado por la Junta Facultativa y aprobado por la Dirección General o Jefatura de Servicios será de libre aceptación por parte del personal, se pagará con los recargos legales y podrá alcanzar los límites de cincuenta horas al mes y doscientas cuarenta al año.

Será, sin embargo, obligatorio para el personal cuando se trate de atender necesidades urgentes y apremiantes; en estos casos se observarán las siguientes normas:

- a) No excederán de seis horas diarias.
- b) Este límite no podrá alcanzarse más de tres días alternos o de cinco espaciados en cada mes.
- c) Los recargos legales se aumentarán en un 10 por 100.
- d) Estas horas se computarán también para efectos del indicado tope de cincuenta horas al mes y doscientas cuarenta al año.
- e) Podrá acordarlas, bajo su responsabilidad, el Director o Jefe del Establecimiento, pero deberá remitir a la Superioridad, si fuese posible con antelación o, si no, dentro de las veinticuatro horas siguientes, un informe suficientemente expresivo de los motivos o razones del acuerdo adoptado.

En todo caso, el personal que trabaje en horas extraordinarias será provisto de una libreta individual en la que se le anotarán las que haga, así como el pago de las mismas.

Art. 40. El personal civil fijo ocupado en los Establecimientos militares tendrá derecho a veinte días naturales de vacación anual retribuida. El personal eventual o interino disfrutará un día de vacación por cada período de siete semanas servidas en el Establecimiento, computándose las fracciones finales de cuatro o más semanas como períodos completos.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, las vacaciones se concederán preferentemente en verano, procurando atender las peticiones del personal, si bien los Jefes de los Establecimientos podrán señalar un mismo período para el descanso anual.

Si el número de obreros y empleados lo aconsejare y no se siguiera este último sistema, deberá formarse un calendario en el que se harán

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

constar las fechas de vacaciones de cada uno, teniendo en cuenta sus solicitudes y resolviendo las posibles incompatibilidades por el criterio de antigüedad dentro de la misma categoría.

CAPITULO IX

Licencias y excedencias

SECCIÓN 1.ª

Licencias

Art. 41. El personal civil, cualquiera que sea su clase, tendrá derecho a solicitar licencia con sueldo en cualquiera de estos casos: a) matrimonio; b) necesidad de atender personalmente asuntos propios inaplazables; c) muerte o entierro de cónyuge, ascendiente, descendiente o hermano; enfermedad grave de cónyuge, padres o hijos, y alumbramiento de esposa; d) cumplimiento de deberes públicos.

La duración de estas licencias será de ocho días en el caso de matrimonio, y de uno a cinco días en los demás, según los desplazamientos que deban hacerse y demás circunstancias que concurren: atendidas éstas, los mismos Jefes que hayan concedido licencia podrán prorrogarla por plazo no superior a cinco días, siempre que se solicite debidamente.

Art. 42. En los casos a que se refiere el apartado b) del artículo anterior la licencia habrá de otorgarse si lo permiten las necesidades del servicio y teniendo en cuenta las anteriores peticiones del solicitante y su expediente personal; nunca podrá pedirse más de una vez en el transcurso de un año.

La concesión de licencias corresponde al Jefe del Establecimiento o persona en quien delegue, en los casos a) y b), y al Jefe inmediato del solicitante en los casos c) y d). En estos últimos la concesión se hará en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse cuando las causas alegadas resulten falsas; en aquéllos, la resolución deberá adoptarse dentro de los ocho días siguientes a la solicitud.

Art. 43. El personal fijo que lleve, al menos, dos años de servicio, podrá pedir una licencia sin sueldo por plazo no inferior a quince días naturales, ni superior a sesenta y le será concedida, dentro del mes siguiente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

SECCIÓN 2.ª

Excedencias

Art. 44. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, pero ninguna de ellas dará derecho a sueldo mientras el excedente no se incorpore al servicio activo.

Art. 45. Puede solicitar la excedencia voluntaria el personal fijo que lleve por lo menos dos años de servicios efectivos.

Las peticiones deberán resolverse en el mes siguiente a su presenta-

ción y se atenderán dentro de las posibilidades del servicio, si bien serán despachadas favorablemente cuando se funden en terminación de estudios, exigencias familiares u otras causas suficientes y análogas que se determinarán en el Reglamento de Régimen Interior.

Esta excedencia se concederá una sola vez, por plazo no inferior a un año ni superior a cinco y sin derecho a prórroga. El tiempo de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.

Se perderá el derecho a reintegrar si no se solicita antes de que expire el plazo por el cual se concedió.

El excedente ocupará la primera vacante de su categoría que se produzca en el Establecimiento en que cesó, o en otro de su Dirección General o Jefatura de Servicios si lo hubiere en la misma localidad, siempre que no exista personal en situación de excedencia forzosa o en iguales circunstancias y de mayor antigüedad en la solicitud de reintegro.

Art. 46. La excedencia forzosa se producirá por cualquiera de las causas siguientes:

- a) Nombramiento por Decreto para cargo político.
- b) Ejercicio de cargo del Movimiento, cuya designación corresponda al Ministro Secretario General.
- c) Enfermedad.
- d) Exceso de plantilla.
- e) Matrimonio del personal femenino.

Art. 47. En los casos de los apartados a) y b), durará la excedencia lo que el ejercicio del cargo que la determine, otorgando derecho a ocupar la misma plaza que se desempeñaba anteriormente y a que se compute el tiempo de excedencia a todos los efectos. La solicitud de reintegro deberá presentarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo, siendo baja los que no lo hagan en el aludido plazo.

Art. 48. Los enfermos, mientras perciben el subsidio de larga enfermedad, serán considerados en situación de excedencia forzosa, siempre que se abstengan de toda actividad retribuida y se dediquen únicamente a reponer su salud; tendrán derecho asimismo a la reserva de la plaza que vinieren desempeñando.

Art. 49. Procederá la excedencia forzosa por exceso de plantilla siempre que las reducciones que se acuerden en un Establecimiento tengan carácter temporal por plazo inferior a un año.

En tales casos deberá cesar en el trabajo el personal de las categorías afectadas por la reducción que sea más moderno y tenga menos cargas familiares, tomándose también en cuenta la edad y los premios y castigos recibidos. El reintegro se efectuará por orden inverso al de su cese. El personal que por esta causa interrumpa su contrato de trabajo continuará recibiendo, como indemnización, su sueldo o salario base durante los cuatro primeros meses.

Si, terminado el plazo previsto para la excedencia, continuara el exceso de plantilla, se procederá conforme a lo dispuesto en el artículo 24, aumentándose la indemnización ya percibida, si hubiese lugar, hasta un mes por año de servicio prestado o fracción.

Art. 50. El personal femenino que contraiga matrimonio o ingrese en Religión quedará en situación de excedencia forzosa.

Tendrá derecho, en concepto de dote, a una cantidad equivalente a tantas mensualidades de los haberes que perciba por carácter fijo como años hubiese servido, sin exceder de seis; las fracciones se computarán como año completo.

Cuando se constituya en cabeza de familia o cese en el estado religioso, podrá solicitar el reintegro dentro de los treinta días siguientes al hecho que lo determine y deberá adjudicársele la primera vacante de su categoría, si no hubiera algún otro excedente de los comprendidos en el artículo anterior.

CAPITULO X

Cambios de residencia

Art. 51. Se entiende por traslado el cambio permanente de residencia.

Los traslados forzosos sólo se podrán imponer por crisis de trabajo en un determinado Establecimiento, o por sanción. En el primer caso, se tendrán en cuenta las circunstancias expresadas en el párrafo tercero del artículo 24 y se abonará una indemnización equivalente a dos mensualidades, entendiéndose que renuncian a su puesto los que no acepten el cambio de residencia. En el segundo, se observará lo dispuesto en el capítulo de Faltas y Sanciones.

El traslado a petición del personal podrá tener lugar solamente cuando se solicite a Establecimiento análogo, dependiente de la misma Dirección General o Jefatura de Servicios y en el cual exista vacante, siempre que, además, el peticionario reúna las debidas condiciones de idoneidad.

Art. 52. Destacamento es el cambio temporal de residencia para atender los asuntos del servicio que al personal se encomienden. Salvo casos excepcionales, debidamente justificados, no podrá exceder de tres meses.

Viaje breve es el que ha de realizarse por corto tiempo, también para atenciones del servicio, fuera de la residencia habitual.

Una y otro darán lugar al percibo del importe de los viajes y de las dietas correspondientes, conforme a las normas que fije el Reglamento de Régimen Interior o la Jefatura o Dirección General correspondiente, a propuesta del Establecimiento.

Art. 53. Sólo pueden solicitar permuta quienes ostenten la misma categoría y desempeñen cargos de idénticas características en Establecimientos que dependan de la misma Dirección General o Jefatura de Servicios.

Las peticiones, que habrán de fundarse en motivos justificados, deberán ser atendidas siempre que no haya perjuicio para tercero o para la buena marcha del servicio y el solicitante no hubiere hecho uso de este derecho más de dos veces.

Art. 54. En los casos de traslado o permuta se aplicarán siempre las retribuciones del nuevo destino, y en los de destacamento o viaje breve, solamente se percibirán éstas cuando fueren superiores.

Art. 55. Todas las cuestiones que surjan sobre cambio de residencia serán sometidas a la Jefatura o Dirección General de quien dependa el Establecimiento en que se trabaje, la cual resolverá previo los informes reglamentarios.

CAPITULO XI

Deberes y derechos

SECCIÓN 1.ª

Deberes

Art. 56. Es deber común a los Establecimientos y a quienes los sirven sentir profundamente el espíritu de solidaridad que les impone la común tarea, para cuya realización han de sumarse los esfuerzos de todos.

Art. 57. Dado el carácter y fines de los Establecimientos militares, deberán observarse con la máxima fidelidad y generosidad los deberes sociales que a aquéllos incumben, especialmente los que resulten del presente Reglamento.

Art. 58. El cumplimiento de estos deberes depende de la labor y actuación de los Jefes, a los cuales se señala la obligación de velar por la exacta aplicación de las normas contenidas en el presente Reglamento y de las que puedan dictarse. De modo muy especial se encomienda a su cuidado lo relativo a la clasificación del personal, a la formación profesional, retribución, jornada y disciplina.

Art. 59. El personal, por su parte, estará obligado a dar el rendimiento normal en su trabajo, a observar la debida disciplina y la reserva más absoluta en todo aquello que se le encomiende y a prestar la colaboración precisa, especialmente en casos de necesidad urgente e imperiosa.

La Jefatura o Dirección General podrá imponer al personal la prohibición de ejercer determinadas actividades o la obligación de solicitar autorización previa del Establecimiento; pero si el acuerdo del Jefe de éste fuese negativo, deberá ser fundado, con posibilidad de acudir a dicho Organismo Superior.

SECCIÓN 2.ª

Derechos

Art. 60. Los Departamentos militares construirán viviendas para el personal fijo ocupado en sus Establecimientos, debiendo dictarse las oportunas normas sobre adjudicación y cuantía de alquileres, de acuerdo con las disposiciones vigentes. Se atenderán de modo especial las necesidades de las familias numerosas.

Art. 61. Cada Establecimiento vendrá obligado a dotar a su personal de las prendas y calzados que fije la Reglamentación laboral aplicable u otras disposiciones de carácter general, consiguiéndolo en el Régimen de Régimen Interior.

Art. 62. Además de lo prevenido en el artículo 29, apartado c), sobre cómputo del tiempo de servicio militar, a efectos de antigüedad, el personal civil, una vez licenciado, tendrá derecho a ocupar el mismo puesto que desempeñaba al incorporarse a filas, siempre que se presente dentro de los dos meses siguientes a su licenciamiento. En los casos de per-

miso temporal superior a tres meses, podrá reingresar al trabajo mientras se halle en tal situación.

Art. 63. El Establecimiento podrá conceder anticipos al personal fijo que lo solicite, cuente con una antigüedad mínima de dos años y se encuentre en alguna necesidad apremiante o inaplazable debida a causa grave ajena a su voluntad.

Estos anticipos no devengarán interés alguno y pueden determinar la obligación del personal de continuar en activo hasta que reintegre totalmente las cantidades que hubiere percibido anticipadas.

No se podrá solicitar anticipo por cantidad superior a la que representen dos mensualidades del sueldo que se tenga asignado ni pedir uno nuevo mientras haya otro pendiente de liquidación.

El reintegro de cada anticipo deberá hacerse distribuyendo su importe en doce plazos, que se descontarán de los sueldos correspondientes a los meses inmediatos a aquel en que se perciba la cantidad anticipada. No se hará, sin embargo, esta deducción durante los meses en que el personal sea baja por enfermedad.

El Reglamento de Régimen Interior establecerá las normas convenientes para el desarrollo de esta materia.

Art. 64. Los Establecimientos se esforzarán en organizar adecuadamente el servicio de Economato u otras instituciones análogas en atención a las ventajas que en circunstancias normales proporcionan al personal, y en las anormales les procurará los suministros de interés primordial que estén a su alcance. Todo ello sin perjuicio de adoptar, reflejándolas en el Reglamento de Régimen Interior, las medidas necesarias para que aquél no comprometa la normalidad económica de su hogar con compras desproporcionadas, especialmente de artículos que no sean necesarios.

Art. 65. Todo el personal tendrá derecho a dimitir su puesto, sin estar obligado a alegar las causas de su determinación, pero sí a comunicarlo por escrito a la Jefatura o Dirección General de quien dependa, la cual deberá aceptarla en el plazo máximo de un mes.

Admitida la dimisión, el personal perderá todos sus derechos en el Establecimiento, y si alguna vez quisiera reingresar a su servicio deberá someterse a todas las condiciones reglamentarias, como si se tratara de nuevo ingreso.

Siempre tendrá derecho a que se abone el sueldo hasta el día del cese.

La falta al trabajo sin causa justificada durante siete días y sin razón de ella será considerada como dimisión tácita.

Art. 66. En caso de muerte del trabajador, el Establecimiento vendrá obligado a abonar una indemnización equivalente a treinta días de su sueldo o salario a los derechohabientes del mismo, que seguidamente se indican y por el orden que se establece:

Viuda.

Descendientes legítimos, naturales reconocidos o adoptivos menores de dieciocho años o inútiles para el trabajo.

Hermanos huérfanos menores de dicha edad o inútiles para el trabajo que estuvieren a su cargo.

Accidentes pobres, con tal que sean sexagenarios o incapacitados para el trabajo.

Este socorro será compatible con los demás que se concedan por fallecimiento, salvo el caso de accidente o enfermedad profesional.

CAPITULO XII

Premios y sanciones

SECCIÓN I.ª

Premios

Art. 67. Con el fin de recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades del personal en el cumplimiento de sus obligaciones, se establecerán los correspondientes premios, que podrán otorgarse a individuos o colectividades.

Para el mejor servicio de la justicia y consecución de los fines señalados, al ejercer aquella facultad se ponderarán debidamente las circunstancias del caso y la actuación de cada uno en forma que ningún acto que lo merezca quede sin premio ni se otorgue jamás a quien no lo haya merecido.

Art. 68. Se señalan como motivos de premio los siguientes:

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

Se considerarán actos heroicos los que con grave riesgo de su vida o integridad corporal realice el personal civil de cualquier categoría con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones.

Se estimarán meritorios aquellos actos que no exigen grave exposición de la vida o integridad, pero sí una voluntad manifiestamente extraordinaria, por encima de los deberes reglamentarios, de evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

En los casos a que se refieren los dos párrafos anteriores se tendrá en cuenta, como circunstancia que aumentará los merecimientos del personal, la de no encontrarse de servicio o no estar obligado a intervenir, así como la falta de medios adecuados, la notable inferioridad en que se halle o cualquiera otras semejantes.

Consiste el espíritu de servicio en realizar éste no de modo formulario y corriente, sino con entrega total de las facultades del interesado y con definido propósito manifestado en hechos concretos de lograr su mayor perfección, aunque ello exija el sacrificio de su comodidad e interés particular.

El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados al establecimiento durante un período de cuarenta años, sin interrupción alguna por excedencia voluntaria o por licencia sin sueldo superiores a dos meses y sin notas desfavorables de carácter grave en su expediente.

Se considerarán comprendidos en el concepto de afán de superación profesional aquellos que hayan mejorado notablemente su formación teórica y práctica y su experiencia con el propósito de alcanzar categorías superiores o ser más útiles en su trabajo.

Aparte lo anteriormente dispuesto, se podrán considerar actuaciones en materias concretas, tales como prevención de accidentes del trabajo u otras.

Art. 69. Se establecen los siguientes premios :

- 1.º Recompensas en metálico, según los casos.
- 2.º Becas y viajes de perfeccionamiento o estudios.
- 3.º Aumento de las vacaciones que reglamentariamente correspondan al interesado, hasta el límite máximo de un mes y sin merma de sus emolumentos.
- 4.º Condecoraciones y distintivos.
- 5.º Diplomas honoríficos.
- 6.º Cartas laudatorias.
- 7.º Distintivo de honor para los equipos o grupos a los que corresponda y recompensas en metálico para sus componentes.

Art. 70. La concesión de los premios previstos, a propuesta circunstanciada y razonada del Establecimiento, se hará por la Jefatura o Dirección General de quien dependa el mismo en expediente contradictorio instruido por propia iniciativa de aquél o a propuesta de los Jefes o compañeros de trabajo.

A las concesiones se les dará la mayor publicidad y solemnidad posibles para satisfacción de los interesados y estímulo del restante personal.

Todo premio obtenido se hará constar en el expediente personal del trabajador y se puntuará, en la proporción que se establezca, para ascensos y cambios de categoría.

Art. 71. Los premios serán otorgados sin limitación de número cuando se trate de actos heroicos y de actos meritorios, y consistirán en aumentos de pensión o recompensas en metálico, en el primer caso, y en recompensas en metálico, aumento de vacaciones, diplomas y cartas laudatorias en el segundo.

El espíritu de servicio podrá recompensarse mediante premios en metálico, aumento de vacaciones, diplomas honoríficos o cartas laudatorias. Y podrán concederse sin limitación de número a cuantos cumplan las condiciones que se establezcan, o bien en número determinado a quienes resulten los mejores.

El espíritu de fidelidad se premiará concediendo recompensas en metálico y condecoraciones a los que cumplan el número de años de servicios exigidos en las condiciones previstas.

Las recompensas por afán de superación podrán consistir en becas o viajes de estudios y premios en metálico, y se otorgarán a todos los que reúnan las condiciones fijadas.

En todo caso, las condecoraciones y distintivos, diplomas honoríficos y cartas laudatorias podrán concederse solos o con cualquiera otra de las recompensas establecidas.

El distintivo de honor para un equipo o grupo se otorgará de modo permanente y definitivo o de modo temporal, por períodos fijos, transcurridos los cuales podrá sacar a otro con mejores merecimientos. En este último caso se harán constar los nombres de los sucesivos poseedores y tiempo durante el cual ostentaron la distinción.

Art. 72. En el Reglamento de Régimen Interior se regurarán y desarrollarán con la posible precisión todos los detalles, requisitos y circunstancias para la efectividad y cumplimiento de los principios generales consignados en el presente capítulo.

SACCIÓN 2.ª

Fallas y sanciones

Art. 73. Se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes, de cualquier índole, impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente Reglamento.

Las faltas se clasificarán en cuatro grupos:

Leves.

Menos graves.

Graves.

Muy graves.

La inclusión en los anteriores grupos se hará teniendo en cuenta la naturaleza intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del personal. Dada la variedad y características de los Establecimientos o Centros militares, tan sólo por vía de ejemplo se enumeran algunas faltas, dentro de cada uno de los expresados grupos, dejando al Reglamento de Régimen Interior que complete debidamente esta materia en forma precisa y clara.

En los casos en que se estimase conveniente, se especificarán las faltas en que puedan incurrir determinadas categorías profesionales, pudiendo reservarse esta materia para un anexo de dicho Reglamento cuando así lo aconseje la extensión y detalle de las normas que se establezcan.

Se reputarán leves la falta de asistencia y las de puntualidad y policía.

Serán incluidas entre las menos graves las discusiones violentas dentro del servicio con compañeros de igual o inferior categoría, la alegación de causas falsas para las licencias, las de limpieza e higiene, con carácter habitual.

Se estimarán faltas graves la simulación de enfermedad o accidente, la embriaguez no habitual durante el trabajo, las agresiones al personal de igual o inferior categoría, simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él, realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada o emplear para usos propios y sin autorización las máquinas y herramientas del Establecimiento, aun fuera de la jornada; la falta de obediencia, consideración o respeto a los superiores.

Se considerarán faltas muy graves el fraude, deslealtad o abuso de confianza en los trabajos encomendados y el hurto o robo, tanto a los compañeros como al Establecimiento o a cualquier persona dentro de él; las estafas o desfalcos, la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento, los desperfectos causados voluntariamente en las primeras materias, máquinas o instalaciones; la embriaguez habitual, aunque sea fuera del trabajo; la agresión a superiores, la desobediencia a sus órdenes y las faltas de respeto y consideración a los mismos; violar el secreto de la correspondencia o documentos y revelar datos de obligada reserva; toda propaganda política dentro del Establecimiento y la subversiva, aunque se realice fuera del mismo; la blasfemia habitual y el abuso de autoridad.

Las sentencias condenatorias en el orden penal podrán producir, además de sus efectos normales, la sanción de desapido.

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

La reincidencia en toda falta de cualquier grupo de los expresados se considerará comprendida en el inmediato superior.

Art. 74. Las sanciones que pueden imponerse por las faltas comprendidas en este Reglamento, correlativas a los grupos enunciados en el artículo anterior, son las siguientes:

Leves:

Amonestación privada.
Carta de censura.

Menos graves:

Pérdida de vacación hasta cinco días.
Multa de uno a tres días de haber.
Suspensión de empleo y sueldo hasta cinco días.
Traslado de destino, pero no de residencia.

Graves:

Pérdida de uno o dos aumentos por tiempo.
Pérdida de las gratificaciones hasta el límite máximo de una tercera parte de las mismas.
Postergación para el ascenso.
Multa de la séptima parte de la retribución mensual.
Traslado de residencia.
Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes.

Muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
Pérdida total de la antigüedad.
Pérdida total y definitiva de la categoría.
Inhabilitación definitiva para el ascenso.
Despido.

El importe de las sanciones económicas se ingresará en el Fondo del Plus Familiar.

Se determinarán en el Reglamento de Régimen Interior la gradación de las faltas y sanciones, dentro de los límites fijados, así como las circunstancias que puedan atenuar o agravar la responsabilidad de los culpables, incluyendo entre ellas su conducta anterior.

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

Art. 75. Corresponde al Jefe del Establecimiento la facultad de imponer las sanciones consignadas en los artículos anteriores, excepto la de despido, si bien será necesario el informe de la Junta Facultativa en todos los casos de faltas graves y muy graves.

La sanción de despido se acordará normalmente por la Jefatura o Dirección General de la que el Establecimiento dependa, previa propuesta del Jefe del mismo. Éste, sin embargo, podrá adoptar tal decisión, a título excepcional y con efectos inmediatos, cuando lo exija la ejemplaridad o la disciplina.

Para imponer cualquier sanción, salvo las de carácter leve, se instruirá el oportuno expediente por el Jefe u Oficial que al efecto se designe; se iniciará dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la falta y quedará concluso en el plazo de quince días, prorrogables hasta dos

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

meses con justa y proporcionada causa, sin que en ningún caso puedan omitirse los antecedentes ni la declaración del interesado, el cual podrá proponer o aportar las pruebas que considere convenientes, debiendo procurarse, además, que no falten las declaraciones de los testigos presenciales; las conclusiones formuladas por el Instructor se trasladarán al inculpado para que pueda presentar, en plazo de cinco días, escrito de descargo.

El Instructor podrá elevar propuesta al Jefe del Establecimiento para que éste acuerde la suspensión de empleo y sueldo como medida previa, en los casos de faltas graves o muy graves que señale el Reglamento de Régimen Interior o en aquellos otros en los que el personal falte al trabajo como consecuencia de la instrucción de sumario por los Tribunales ordinarios durante el tiempo de tramitación del expediente, en el primer caso, o de privación de libertad en el segundo.

Las sanciones graves y muy graves serán recurribles ante la Jefatura o Dirección General que corresponda, excepto la de despido, que se recurrirá ante el Ministro, observando los plazos y trámites que el artículo 90 de este Reglamento señala.

Art. 76. Se anotarán en los expedientes personales las sanciones que se impongan, pero quedarán anuladas siempre que los sancionados no incurran en nueva falta de la misma clase durante los períodos de cuatro años, dos años, un año y tres meses, según se trate de faltas muy graves, graves, menos graves o leves. Tales períodos podrán reducirse a la mitad cuando así lo aconseje la buena conducta posterior, debiendo hacerse con arreglo a las normas que al efecto fije el Reglamento de Régimen Interior.

CAPITULO XIII

Previsión

SECCIÓN 1.ª

Enfermedad y accidentes

Art. 77. En caso de enfermedad, el personal comprendido en el Seguro tendrá derecho a percibir las prestaciones establecidas en la Ley y Reglamento que lo regulan y, además, las siguientes:

- a) El 40 por 100 del sueldo durante los cuatro primeros meses.
- b) El 90 por 100 en los cinco primeros días de enfermedad, siempre que se confirme la baja.

El personal que no se halle protegido por el Seguro tendrá derecho a percibir, durante cuatro meses, el 90 por 100 del sueldo.

Los beneficios que se consignan en el presente artículo, en cuanto sean superiores a los de la Ley, correrán a cargo del Establecimiento.

Art. 78. El personal enfermo estará sometido a la vigilancia del Servicio Médico y no podrá trasladarse de residencia sin su autorización. Si la obtuviere para someterse a tratamiento especial en sanatorios o clínicas particulares, no dejará de estar por ello bajo la inspección y vigilancia de dicho Servicio.

En el caso de que éste deniegue la autorización para el expresado desplazamiento, el personal podrá solicitar de la Jefatura o Dirección Ge-

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

neral de la que el Establecimiento dependa el nombramiento de un Médico, cuyos honorarios habrán de abonarse por la parte cuyo punto de vista no prospere.

Se podrá conceder, mediante la oportuna prescripción facultativa del Servicio Médico, un período de convalecencia no superior a treinta días.

Art. 79. El personal fijo que sufra accidente de trabajo, cualquiera que sea su categoría profesional, percibirá durante el tiempo que dure la incapacidad temporal el 90 por 100 de su sueldo o salario, pagándose por el Establecimiento la diferencia.

SECCIÓN 2.ª

Seguridad e higiene del trabajo

Art. 80. La Jefatura del Establecimiento y cuantos ejerzan funciones de mando, cualquiera que sea la naturaleza de éstas, deberán preocuparse muy especialmente de cuanto concierne a seguridad e higiene y accidentes del trabajo. Las disposiciones generales sobre estas cuestiones serán de rigurosa observancia.

Las Juntas Técnicas Facultativas Económicas correspondientes y las Direcciones de los Establecimientos respectivos ejercerán las funciones que la legislación civil atribuye a los Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo, y las Secciones de Trabajo y Acción Social vigilarán el cumplimiento de las disposiciones vigentes sobre la materia.

Art. 81. El Reglamento de Régimen Interior consignará con el debido detalle las medidas que deban adoptarse en relación con tan importantes extremos para dar cumplimiento a las vigentes disposiciones y organizar de modo eficaz la prevención de accidentes del trabajo, todo ello conforme a la especial naturaleza y características del Establecimiento.

SECCIÓN 3.ª

Jubilación

Art. 82. El personal civil no funcionario de los Establecimientos Militares de los tres Ejércitos podrá jubilarse voluntariamente siempre que haya alcanzado la edad, servicios y demás condiciones que se fijen en sus respectivos Estatutos de Montepíos o Mutualidades Laborales; pero será forzosa la jubilación al cumplir los setenta años, gozando en todo caso de las pensiones y demás derechos que aquellas instituciones conceden, que se procurará sean similares a las que el Mutualismo Laboral asegura a los trabajadores de la esfera privada. Para ello deberán incorporarse necesariamente al Montepío o Mutualidad de su Ministerio, o al que éste determine.

CAPÍTULO XIV

Sección de Trabajo y Acción Social

Art. 83. A cargo de un Jefe del Cuerpo Jurídico se constituirá en cada uno de los Departamentos Militares la Sección de Trabajo y Acción Social con todos los elementos personales y materiales que sean necesarios para el cometido que se le encomienda en los siguientes artículos.

Art. 84. Corresponderá a dicha Sección la interpretación, aplicación y desarrollo de cuantos preceptos se contienen en el presente Reglamento, así como formular los oportunos proyectos de normas laborales de carácter especial que convenga dictar para los Establecimientos Militares e informar al Ministerio correspondiente de las disposiciones generales que sean de aplicación a aquéllos.

De modo especial será obligatorio su dictamen en las siguientes materias: Establecimientos en los que fuese preciso la redacción del Reglamento de Régimen Interior y proyecto del mismo; desarrollo de los aspectos del presente Reglamento que lo requieran, en los casos en que no exista dicho Reglamento particular; necesidad de personal eventual o interino y autorizaciones para contratarlo; categorías necesarias en cada Establecimiento; determinación de las de ingreso y ascenso, con los sistemas que hayan de seguirse y períodos de prueba para cada una de ellas; planes de formación profesional; Cuadros de Clasificación de cada Establecimiento; Reglamentaciones aplicables a efectos económicos; labores excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas y medidas que deban adoptarse para eliminar tal condición; sistemas de retribución con incentivo; horas extraordinarias obligatorias y normas sobre prohibición o limitación del ejercicio de determinadas actividades fuera del Establecimiento.

Art. 85. La Sección de Trabajo y Acción Social velará por la exacta aplicación de las disposiciones legales que afecten a su Ministerio en el Orden Laboral, dando cuenta a la Superioridad de las infracciones que conozca y pudiendo realizar las visitas concretas que se consideren necesarias para el mayor esclarecimiento del hecho que las determine.

Art. 86. Todas las resoluciones que adopten los Directores generales o Jefes de Servicio sobre reclamaciones del personal serán preceptivas y previamente informadas por la Sección de Trabajo y Acción Social del Ministerio correspondiente, y en especial las que se refieran a la clasificación por permanencia o funciones, Cuadros de Clasificación, retribuciones, cambios de residencia y despidos.

Art. 87. Tanto los Jefes de los Establecimientos Militares como los trabajadores, éstos, siempre por conducto reglamentario, podrán cursar a la Sección de Trabajo y Acción Social del respectivo Departamento las consultas que estimen convenientes para la más exacta aplicación del Reglamento, los primeros, y para el reconocimiento de su derecho, los segundos. La citada Sección evacuará su informe en todo caso a través del Director general o Jefatura de Servicios de quien dependa el consultante.

Art. 88. Siempre que las propuestas o interpretación de preceptos de una de las Secciones de trabajo y Acción Social puedan interesar a otros Ministerios, modifiquen el presente Reglamento o aconsejen dictar disposiciones comunes a los Departamentos Ministeriales, deberán dar cuenta a

las demás Secciones de Trabajo y Acción Social, a fin de estudiar conjuntamente, y sin perjuicio de las peculiaridades que sea necesario salvar, el oportuno proyecto, que habrá de someterse a la aprobación conjunta o independiente, según los casos, de dichos Ministerios.

Art. 80. Para el mejor cumplimiento de su cometido las Secciones de Trabajo y Acción Social podrán solicitar de los Establecimientos los informes que estimen necesarios y proponer se recabe de la Dirección General de Trabajo u otros Organismos oficiales los asesoramientos o colaboración pertinentes.

CAPITULO XV

Recursos, competencias y conflictos de jurisdicción

Art. 80. Las reclamaciones que precisen interponer el personal para la más adecuada aplicación de lo que dispone el presente Reglamento se formularán por escrito en el plazo de quince días, contados desde la realización del hecho o la notificación o publicidad del acuerdo ante la Dirección General o Jefatura de la que dependa el Establecimiento y a través del Jefe del mismo.

Este recogerá o practicará las pruebas que en su favor aporte el interesado, así como las demás procedentes en el plazo máximo de diez días. Del resultado de las mismas se dará audiencia al reclamante dentro de otros cinco días para que en término de tres pueda ampliar su recurso. La Jefatura, antes de los seis días siguientes a la presentación del escrito ampliatorio o del inicial, si no fuera necesario practicar prueba, elevará el expediente con su informe a la Dirección General o Jefatura de Servicios competente, la cual resolverá en el plazo de un mes.

Notificada al interesado la anterior resolución, podrá alzarse de ella en el plazo de quince días ante el Ministro de que dependa la Dirección General o Jefatura, que adoptará su acuerdo previo dictamen de la Sección de Trabajo y Acción Social del Ministerio y de las Direcciones Generales de Trabajo o Previsión si así lo estimara necesario; podrá recabar, además, el dictamen de la Asesoría General, siempre que lo considere conveniente.

Contra la decisión del Ministro no se dará ulterior recurso ante la Jurisdicción de Trabajo, ni cualquiera otra ordinaria o especial.

Art. 91. Las reclamaciones deducidas por los trabajadores de las industrias militarizadas o movilizadas que se encuentren en el caso de excepción a que se contrae el segundo párrafo del artículo segundo de este Reglamento serán sustanciadas y decididas por los trámites y procedimientos establecidos en el artículo anterior.

Art. 92. Si algún trabajador de los comprendidos en el presente Reglamento presentase reclamación sobre derechos u obligaciones que el mismo le otorga ante cualquier autoridad laboral de orden civil y ésta tuviera dudas sobre la condición militar, militarizada o movilizada de la Empresa o Establecimiento a que pertenece, deberá recabar por conducto reglamentario el oportuno informe del Departamento Castrense de quien tal industria o Establecimiento dependa o del que hubiese propuesto su militarización o movilización. El Ministerio, previo dictamen de la Sección de Trabajo y Acción Social, lo evacuará, indicando en el mismo la manera concreta, su estima o no ser competente. En el primero de ambos supues-

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

tos, la autoridad laboral, una vez recibido el dictamen, podrá inhibirse a favor del Departamento consultado, enviándole las actuaciones para su conocimiento y resolución, y las retendrá en el segundo al objeto de decidir con propia competencia la cuestión planteada.

Art. 93. Cuando algún trabajador dependiente de empresas no sometidas a este Reglamento presentase reclamaciones de cualquier clase ante las Autoridades militares, éstas se inhibirán en favor de las laborales civiles.

Art. 94. Las discrepancias generadoras de conflictos de jurisdicción ante las Autoridades militares y laborales serán resueltas conforme a los preceptos de la vigente Ley de 17 de julio de 1948.

CAPITULO XVI

Reglamento de Régimen Interior

Art. 95. El Reglamento de Régimen Interior tiene por finalidad desarrollar y concretar las normas del presente Reglamento general para ajustarlo a las exigencias y particularidades de un Establecimiento determinado, de tal modo que la vida laboral del mismo quede debidamente regulada, determinándose con la máxima precisión posible en las distintas materias los derechos y deberes del citado Establecimiento, de quienes los dirigen y los de su personal.

Por tanto, deberá establecerse siempre que sea necesario, o al menos muy conveniente, precisar aspectos que este Reglamento deja a la libre determinación no para que se siga una conducta arbitraria y distinta en cada caso, sino para que se escojan las mejores soluciones según circunstancias, tradiciones y costumbres de cada Establecimiento. En consecuencia, deberá el Reglamento de Régimen Interior recoger los resultados que la experiencia aconseje como más acertados y modificarse, en cuanto lo exija su mayor perfeccionamiento, en todo caso de acuerdo con las líneas generales de esta Ordenanza.

El texto del citado Reglamento deberá tratar las cuestiones que afectan al Establecimiento, eliminando todo aquello que no resulte aplicable, y se redactará en forma clara y comprensible para todo el personal. No podrán oponerse sus normas a las del presente Reglamento.

Las Juntas Facultativas de cada Establecimiento redactarán el Reglamento de Régimen Interior, a menos que entendieren ser innecesario; pero en este caso elevarán la oportuna consulta, debidamente razonada, a la Superioridad, que la resolverá previo el reglamentario informe. Ello sin perjuicio de los acuerdos que sobre la necesidad del Reglamento Interior puedan adoptar, por propia iniciativa, las Jefaturas de Servicios o Direcciones Generales correspondientes.

El proyecto de Reglamento Interior se elevará a la aprobación de las Jefaturas o Direcciones Generales antes expresadas.

Dado el interés y la importancia crecientes que en todos los órdenes revisten las reclamaciones humanas en el trabajo, deberán abrirse cauces para que, sin perjuicio de la disciplina, pueda conocerse la opinión del personal, tanto en la redacción del proyecto de Reglamento de Régimen Interior como en su cumplimiento y en la ejecución del trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Clasificación por la permanencia.

En el plazo de veinte días siguientes a la publicación del presente Reglamento el Jefe de cada Establecimiento, oída la Junta Facultativa, elevará a la Jefatura de Servicios o Dirección General correspondiente informe sobre las características del trabajo que realice el personal que preste servicios con el carácter eventual o interino y tiempo que llevase trabajando, así como propuesta de clasificación del mismo, de acuerdo con lo que se establece en los artículos quinto y sexto.

Los informes y propuestas se pasarán a la Sección de Trabajo y Acción Social para su estudio y dictamen, debiendo acompañar dicha Sección modelos de nombramiento o credencial para el personal fijo y de contrato para los eventuales o interinos.

Dictada la oportuna resolución por la Dirección General o Jefatura de Servicios correspondiente, se notificará a los interesados, que podrán recurrir ante el Ministro en el plazo de quince días.

Segunda.—Determinación de la Reglamentación aplicable a los Establecimientos.

Dentro del plazo de treinta días cada uno de los Establecimientos deberá proponer a la Superioridad la Reglamentación aplicable a efectos tanto de clasificación profesional como de retribución, con las modificaciones que aconsejen las características del mismo. La propuesta, dictaminada siempre por la Junta Facultativa, incluirá los datos necesarios para el debido conocimiento de la realidad y será informada en todo caso por la Sección antes expresada.

La determinación del Reglamento aplicable se considerará provisional en tanto no se hagan la clasificación y el acoplamiento económico del personal a que se refieren las disposiciones tercera y séptima.

Tercera.—Clasificación del personal.

Determinada la Reglamentación aplicable, el Jefe de cada Establecimiento, con la Junta Facultativa, estudiará, en el término máximo de dos meses, la categoría que deba asignarse a cada uno de los trabajadores y empleados, cualquiera que sea la condición —fijos, eventuales e interinos—, en que queden con arreglo a la disposición primera, pudiendo formular a la Superioridad las consultas que estimen procedentes y que serán resueltas en todo caso previo dictamen de la Sección de Trabajo y Acción Social.

Acordadas las categorías, se dará a conocer públicamente por plazo de quince días, para que pueda exponer su conformidad o reparos, estudiados éstos en el término de un mes, se elevará a la Superioridad la clasificación definitiva con las reclamaciones, debidamente informadas, que se hubieren presentado tanto si se estiman como si se rechazan.

La Jefatura o Dirección General correspondiente, previos los reglamentarios dictámenes, resolverá sobre la clasificación definitiva, pudiendo recurrir ante el Ministro los que no se crean debidamente clasificados.

Nadie podrá quedar clasificado conforme a esta disposición en categoría inferior a la que actualmente tuviera asignada, en virtud de las normas hasta ahora vigentes, debiendo respetarse esta última, caso de

ser superior a aquélla, con carácter personal y en tanto no fuese superada por ascenso.

Para clasificación de los aprendices se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 17.

Cuarta.—Vacantes.

Las vacantes anteriores a la publicación del presente Reglamento se cubrirán en el plazo de un mes de la misma forma en que se venía haciendo, y las posteriores, con arreglo a las nuevas normas que se dicten, en desarrollo del artículo 14, aplazándose, entre tanto, su provisión y debiendo considerarse prorrogado por el tiempo necesario el plazo de los tres meses establecido para el desempeño de funciones superiores y para duración de las interinidades.

Quinta.—Nuevos Cuadros de Clasificación.

En el plazo máximo de dos meses las Juntas Facultativas o Técnicas de los Establecimientos elevarán a la Jefatura o Dirección General correspondiente, como base de los nuevos Cuadros de Clasificación, el número de empleados y trabajadores necesarios en cada categoría, siguiendo, dentro de cada Reglamentación, el orden de grupos y categorías de mayor a menor.

La Dirección o Jefatura solicitará los informes reglamentarios, considerando sus acuerdos provisionales en tanto no queden definitivamente aprobadas todas las materias que han de figurar en los Cuadros de Clasificación.

Sexta.—Expedientes del personal.

Los Establecimientos adoptarán las oportunas disposiciones, dentro de los dos meses siguientes a la publicación del presente Reglamento, para dar cumplimiento al artículo 25 o ajustar las hojas matrícula al modelo oficial.

Séptima.—Acomodamiento económico.

Fijada la categoría de cada uno de los empleados o trabajadores de un Establecimiento, se le asignará el sueldo que corresponda con arreglo a la Reglamentación aplicable o, en su caso, a los acuerdos que se adopten al amparo de los artículos 26 y 27 del Reglamento y de la disposición transitoria tercera.

Dicho sueldo base se incrementará para el personal que ya fuere fijo a la publicación del presente Reglamento, con las cantidades que vinieran percibiendo en concepto de aumentos por tiempo, liquidándose el tiempo servido después del último aumento devengado, con arreglo al sistema de trienios que se establece en la Reglamentación.

El personal hasta ahora eventual o interino que obtenga la condición de fijo, conforme a la disposición transitoria primera y que no tuviese reconocidos aumentos por tiempo, empezará a contar su antigüedad a tales efectos desde la publicación del presente Reglamento.

Octava.—Trabajo nocturno.

Las primas o plusas por trabajo nocturno que se vinieran abonando por encima de las fijadas en la Reglamentación, serán respetadas para el personal actualmente en servicio.

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

Novena.—Excedencia del personal femenino.

Las empleadas casadas que actualmente estén trabajando, podrán optar entre continuar en servicio o acogerse a la situación de excedencia forzosa para ellas prevista, con derecho a la dote.

Décima.—Socorro en caso de fallecimiento.

Los Centros que tuvieren establecidos socorros por fallecimiento en cuantía superior a la que fija el artículo 66, la mantendrán en la misma cantidad actual para el personal ya ingresado, aplicando al nuevo lo dispuesto en dicho precepto.

Undécima.—Reglamento de Régimen Interior.

Los Establecimientos que tengan ya aprobados sus Reglamentos de Régimen Interior, someterán a la Superioridad, en el plazo de treinta días, las modificaciones necesarias para acomodarlos a la presente Reglamentación.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Los Ministerios militares dictarán las oportunas disposiciones y propondrán las medidas necesarias para que el presente Reglamento tenga efectividad a partir del primero de enero de 1958, fecha en la cual entrará en vigor.

Segunda. A partir de la indicada fecha quedarán derogados el Reglamento de Trabajo del personal civil no funcionario, dependiente de los Establecimientos militares, aprobado por Decreto de 16 de mayo de 1949, y las disposiciones que se opongan al que ahora se promulga.

(B. O. del Estado núm. 52.)

ORDEN DEL MINISTERIO DEL EJERCITO

SUBSECRETARÍA

SECCION DE TRABAJO Y ACCION SOCIAL

Personal civil no funcionario

Para cumplimiento y desarrollo de las normas contenidas en el Reglamento de Trabajo del personal civil no funcionario de los Establecimientos Militares, aprobado por Decreto de la Presidencia del Gobierno de fecha 20 de febrero pasado (B. O. núm. 52), y en uso de las facultades concedidas por la primera de sus disposiciones finales, este Ministerio ha resuelto lo siguiente :

Artículo 1.º De conformidad con lo determinado en el artículo 1.º del Reglamento, sus normas deberán ser observadas por todos los Centros, Cuerpos, Unidades, Servicios, Departamentos, Dependencias, Económicos, Fábricas, Maestranzas, Parques y, en general, por cuantos organismos dependen de este Ministerio.

Art. 2.º Análogamente, los preceptos del Reglamento alcanzarán a todo el personal civil no funcionario que esté adscrito a dichos organismos, y quedarán excluidos expresamente los trabajadores comprendidos en el art. 3.º del referido Reglamento.

Art. 3.º A fin de facilitar el cumplimiento de las obligaciones sujetas a plazo, que imponen las disposiciones transitorias, tanto a los organismos que han de observarlas como a los Servicios Centrales que han de intervenir en su tramitación, adaptándolas a las realidades de cada Departamento y Servicio, se establece su implantación paulatina de acuerdo con las bases siguientes :

a) Inicialmente alcanzarán únicamente a los Establecimientos que cuenten con cincuenta o más trabajadores, sin perjuicio de que los Centros con menor número vayan efectuando los estudios o acoplamientos necesarios para rendir la documentación precisa cuando el Ministerio lo ordene.

No obstante esta tramitación progresiva, los efectos de las resoluciones que se adopten se retrotraerán para todos los establecimientos, salvo que fundadamente se exceptione, a las fechas que se apliquen en la fase primera.

b) Los establecimientos elevarán a la mayor brevedad posible a la Dirección General, Jefatura de Servicios o Superioridad correspondiente, propuesta de la Reglamentación aplicable, de acuerdo con los preceptos del art. 8.º y disposición transitoria segunda para su aprobación superior, previo informe de la Sección de Trabajo y Acción Social.

Este trámite será cumplimentado por todos los establecimientos, dentro del plazo de treinta días que impone la disposición transitoria

segunda del Reglamento, y cualquiera que sea su dependencia, por ser la base para la observancia de todos los demás preceptos.

c) Seguidamente remitirán, según la transitoria primera y para análogos fines, las características del trabajo que realiza el personal que presta servicios con carácter de eventual o interino, viniendo obligado a remitir relaciones nominales únicamente de aquel personal que conforme a los arts. 5.º y 6.º se estime ha de quedar excluido de los cuadros de clasificación, según las normas que después se detallan, o de los que ofrezcan dudas según los preceptos de los artículos mencionados. En dichas relaciones se expresará el tiempo que lleva trabajando cada uno y propuesta razonada de su clasificación como eventual o interino.

d) Recibida que sea en cada establecimiento la resolución de la Dirección General, Jefatura de Servicios o Autoridad correspondiente, a las propuestas citadas en los apartados anteriores b) y c), realizará el acoplamiento de sus trabajadores a las categorías que deban asignarse a cada uno, de acuerdo con su clasificación, tanto por la permanencia como por la función que haya de realizar.

e) Terminado dicho acoplamiento elevarán a las Jefaturas o Direcciones Generales pertinentes los nuevos cuadros de clasificación del personal fijo que se determina en la transitoria quinta, debiendo considerar que dichos cuadros han de responder también con exactitud a las necesidades reales que cada establecimiento precise permanentemente para el cumplimiento de sus funciones o desarrollo de sus actividades, a fin de que este documento básico en la organización de este Ejército sirva tanto para la mayor eficiencia de los trabajos encomendados, como para que los trabajadores en aquellos incluidos se consideren vinculados de forma permanente a la misión que cumple el Ministerio, relación o nexo laboral que puede considerarse indefinido, salvo la baja por sanción o los casos excepcionales que señala el propio Reglamento.

Aquellos trabajadores que tienen actualmente el carácter de fijos y cuya función actual no se considere permanente, y por tanto excluida de las que formen parte de los cuadros de clasificación, seguirán gozando de los derechos y sujetos a las obligaciones que el Reglamento determina, pero su posible baja por cualquier causa, en la plaza que ocupen, no dará lugar a cubrirla nuevamente.

Estos cuadros de clasificación de necesidades mínimas han de ser la base de la organización sucesiva de cada establecimiento, por lo que se reitera su detenido estudio antes de formular la propuesta para aprobación de la Superioridad.

f) En dichos cuadros de clasificación de necesidades mínimas quedarán incluidas las propuestas para cubrir las vacantes que hubiese, anteriores a la publicación de este Reglamento y que se considere necesario, efectuándose las posteriores conforme a la transitoria cuarta y capítulo IV.

g) Igualmente se cumplimentarán por todos los establecimientos, cualquiera que sea su dependencia, las disposiciones transitorias restantes. En cuanto a la séptima, se tendrán en cuenta, al efectuar el acoplamiento de sueldos y salarios que se cita en su primer párrafo, que no podrán abonarse por ningún concepto otras remuneraciones que las que se fijan en este Reglamento, y cualquiera que viniera re-

cibiéndose hasta la fecha deberá compensarse con el 12 por 100 que se establece en el art. 28 precisamente como compensación de la participación en beneficios y otros emolumentos posibles de la esfera civil. Este 12 por 100 no incrementará el fondo del plus familiar de acuerdo con lo dispuesto en el art. 7.º, párrafo 2.º, de la Orden de 29 de marzo de 1946.

Y respecto a los aumentos por tiempo de servicio de esta disposición transitoria séptima, se concreta que el incremento que figura en su párrafo 2.º ha de constar aparte del sueldo base, para cómputo del 30 por 100 que como máximo se señala en el art. 29, apartado a), liquidándose el tiempo servido a raíz del último aumento devengado, con arreglo al sistema de trienios que se establece en el mencionado artículo, y siempre con el límite máximo precitado. En lo sucesivo no experimentarán incremento alguno los aumentos por años de servicio devengados hasta la fecha de entrada en vigor de este Reglamento.

Art. 4.º Si al verificarse el reajuste de los nuevos salarios la suma de los haberes que por todos conceptos correspondan fuese inferior a los que se devengaron hasta el 31 de diciembre de 1957, se mantendrán éstos, en concepto de condición más beneficiosa, y la diferencia se irá absorbiendo en sucesivos aumentos reglamentarios.

Art. 5.º Las diferencias por el aumento de haberes devengados desde 1.º de enero pasado, como consecuencia de los incrementos concedidos por el nuevo Reglamento de Trabajo se harán efectivas dentro del plazo de seis meses, contados a partir de 1.º de abril próximo. Los establecimientos podrán liquidarlas de una sola vez o en fracciones, según los fondos con que cuenten para ello, siempre dentro del plazo máximo señalado en este artículo.

Art. 6.º Las retribuciones extraordinarias establecidas en el capítulo VII del Reglamento no serán de aplicación a los establecimientos que, aun cuando encuadrados en la organización de este Ministerio bajo el mando o dirección de personal militar en servicio activo, no reciban del Presupuesto del Estado las dotaciones para atender a su personal civil no funcionario.

En este supuesto seguirán aplicando las tablas de salarios, gratificaciones y demás emolumentos que hasta ahora tengan señalados y mientras no se resuelva otra cosa por este Ministerio.

Madrid, 3 de marzo de 1958.—Barroso.

(D. O. Ministerio Ejército núm. 54.)

III. Comentarios, aclaraciones e interpretaciones

Teniendo en cuenta el escaso tiempo que lleva vigente esta Reglamentación, así como la honda repercusión que ha de tener en todos los Establecimientos Militares de los tres Ejércitos, ya que el mismo impone la obligatoriedad de adaptar todos los cuadros de clasificación del personal civil no funcionario a sus disposiciones, parece interesante señalar por medio de estas notas algunas aclaraciones a las principales dudas que puedan surgir en su aplicación.

1.º ÁMBITO DE APLICACIÓN

Interpretando el artículo 3.º del Reglamento, hay que afirmar que se hallan sujetas a las disposiciones del nuevo Reglamento las relaciones laborales del personal de la Agrupación Temporal Militar destinado en los Establecimientos Militares en virtud de la Ley de 15 de julio de 1952 ("D. O." núm. 162) u otras disposiciones. Así como el Servicio Militar de Construcciones, si bien con la salvedad que hace el artículo 6.º de la Orden de 3 de marzo de 1968, el Seguro Militar de Enfermedad, la Asociación Mutua-Benéfica del Ejército de Tierra, Patronato de Casas Militares, Casas Económicas de Oficiales y Suboficiales, Montepío Militar de Previsión Social, Servicio de Economatos Militares, Junta Liquidadora de Material, etc., y los demás que acuerde el Ministerio del Ejército.

2.º CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

El Reglamento regula ampliamente esta materia, dedicándole dos secciones.

La primera (clasificación por la permanencia) distingue tres distintos supuestos: Personal fijo, eventual e interino. El espíritu que preside la formulación de los artículos 5.º, 6.º y 7.º es el de diferenciar perfectamente estas tres situaciones.

Personal fijo es el que figura adscrito de modo permanente a un Establecimiento Militar para la realización del trabajo normal de éste

Personal eventual el que se contrata para atenciones esporádicas, así como para obra o trabajo determinado.

Personal interino es el que sustituye a trabajadores fijos durante su ausencia por enfermedad, accidente laboral, servicio militar, excedencia forzosa o por cualquier otra causa que lleva consigo la reserva de plaza o bien los que cubran vacante de los cuadros de clasificación en tanto se provean reglamentariamente, sin que esta última interinidad pueda exceder de tres meses, debiendo entenderse, conforme a la Orden de 3 de marzo, que esta norma no es de aplicación a las vacantes que existieran con anterioridad a la promulgación del nuevo Reglamento, que habrán de cubrirse por el sistema que regía con anterioridad.

Al disponer el artículo 6.º que las necesidades permanentes no pueden ser atendidas por personal eventual, revela el criterio de que se tiende a poner fin a la situación del personal eventual que lleva largos años de servicio en tal clasificación y, sin embargo, cubre una necesidad permanente. En este caso deberá incluirse como personal fijo en plantilla si hubiera vacante o proceder a su despido con arreglo a las normas que para el mismo se señalan en el artículo 24.

La Sección 2.ª clasifica al personal por la función, encuadrándolo en alguna de las categorías comprendidas en la Reglamentación que le sea aplicable.

La Reglamentación Civil aplicable a cada Establecimiento será la que mejor se adapte a la realidad de la función desempeñada por el personal que preste su servicio en el mismo. Así, planteada la duda

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

de la Reglamentación aplicable a las Jefaturas de Transportes Militares, se estima debe ser la de Oficinas y Despachos para todo el personal que realice función administrativa (que debido al carácter especial de estos Establecimientos Militares es la mayoría) y la de Transportes por Carretera solamente para el personal que específicamente realice una función prevista en esta Reglamentación, como son los encargados de estación, los capataces y los mozos de carga.

En la medida de lo posible se tiende a unificar las reglamentaciones aplicables a un mismo establecimiento, ya que lo contrario supondría diferencias de salarios entre personal que convive y presta sus servicios en un mismo centro. En este sentido, a los Hospitales Militares se aplicará la Reglamentación de Trabajo de Establecimientos Sanitarios de Asistencia y Hospitalización para todo el personal, incluido el administrativo y limpiadoras, puesto que están previstos en esta Reglamentación todas estas categorías laborales.

3.º CUADROS DE CLASIFICACIÓN

Los artículos 20 y siguientes y la disposición transitoria 5.ª del mismo señalan las normas que han de tenerse en cuenta para formular los cuadros de clasificación del personal civil no funcionario. En este punto es importante hacer resaltar que éstos habrán de acomodarse al modelo oficial que se inserta al citado Reglamento.

4.º RETRIBUCIÓN

El artículo 28 introduce una novedad en el régimen de salarios, al conceder a todo el personal civil un plus del 12 por 100 del sueldo o jornal base o inicial, para compensar a este personal de la participación en beneficios y otros emolumentos de la esfera civil no compatibles con las características de los Establecimientos Militares.

Para el cómputo de este 12 por 100 ha de tenerse en cuenta que se ha de referir al sueldo o jornal base o inicial, y, por tanto, se ha de calcular sobre el mismo sin contar los aumentos por años de servicio, y sin que hayan de aplicarse a las gratificaciones extraordinarias de Navidad y 18 de Julio y al plus familiar.

Dicho porcentaje no debe estar sujeto a cotización por Seguros Sociales ni Montepío de Previsión Social.

El mismo artículo 28 señala que el personal sometido a la Reglamentación de Hostelería y Similares percibirá una indemnización del 25 por 100 de su sueldo o salario base para compensarle de la participación en el "Tronco", debiendo considerarse, además, todos los establecimientos de este carácter, como restaurantes o cafés de primera, según su función. El cómputo de este porcentaje se hará de la misma forma que hemos indicado para el 12 por 100.

Ambos porcentajes no son excluyentes, sino compatibles.

El artículo 29 señala que el personal a que afecta el Reglamento que comentamos tendrá derecho a trienios, equivalentes cada uno de ellos al 5 por 100 del sueldo o salario que perciba en el momento de cumplirlo. Podrá cobrarse por este concepto hasta un 30 por 100.

Como hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo Reglamento los

aumentos por años de servicio se liquidaban con arreglo al sistema de quinquetos, para el tránsito de este sistema al de trienios actual ha de tenerse en cuenta lo dispuesto en la disposición transitoria 7.ª y artículo 3.º, apartado g), de la Orden de 3 de marzo de 1958, dictada para aplicación del Reglamento.

Tales disposiciones señalan que se liquidará el tiempo servido después del último aumento devengado con arreglo al sistema de trienios, y que en lo sucesivo no experimentarán incremento alguno los aumentos por años de servicios devengados hasta la fecha de entrada en vigor del Reglamento. Se percibirán a partir del primer día del semestre natural en que se completen.

Un ejemplo aclara lo antes expuesto: Una limpiadora ingresó con carácter fijo en un establecimiento el 27 de octubre de 1948. Perfeccionó un quinquenio el 27 de octubre de 1953. Con arreglo a la nueva Reglamentación ha perfeccionado un trienio el 1.º de enero de 1958 y tendrá un segundo trienio el 1.º de enero de 1961.

El salario que ha de tomarse como base para el cómputo de los aumentos por años de servicios será para los quinquenios hasta ahora perfeccionados el de la categoría que ostenten en 1.º de enero de 1958, y para los trienios futuros el de la categoría que tengan en el momento en que lo perfeccionen.

En relación a lo dispuesto en la disposición transitoria 7.ª de que el sistema de aumentos por años de servicio es exclusivamente para el personal fijo, y la situación del personal eventual o interino que viniere percibiendo estos aumentos con la anterioridad del Reglamento, hay que entender que lo dispuesto en dicha disposición transitoria se refiere exclusivamente al personal eventual o interino que no tuviere aumentos por años de servicio; si lo tuviere ha de considerarse como condición más beneficiosa la percepción de los mismos, porque son un derecho adquirido.

El artículo 31 dispone que se otorgará al personal civil de los Establecimientos Militares dos gratificaciones extraordinarias, cada una de ellas equivalente al sueldo o jornal de un mes, a fin de que pueda solemnizar las fiestas de Navidad y 18 de Julio. Es interesante señalar que ambas gratificaciones se han establecido en idéntica cuantía, situación que no existía hasta ahora.

Estas gratificaciones comprenderán el sueldo base más los aumentos por años de servicio, pero no el 12 por 100 y el 25 por 100 de Hostelería del artículo 28.

Al despedir al personal eventual o interino se le abonará en la indemnización de despido la parte proporcional que le corresponda de estas gratificaciones, computándose como meses completos las fracciones de éstos, como dispone el apartado 2.º del artículo 31.

Con objeto de recompensar los trabajos especiales o singularmente difíciles, el artículo 32 dispone que los establecimientos podrán proponer a la Superioridad gratificación por razón de cargo, trabajos extraordinarios o títulos profesionales.

5.º LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Planteados el problema de si en las licencias sin sueldo del artículo 43 y las excedencias del 44 y 45 han de abonarse obligatoriamente las cuotas patronales y obreras de Seguros Sociales y Montepíos, se

estima que la respuesta ha de ser negativa, si bien se podrán salistacer voluntariamente a efectos de no perder derechos.

6.º ENFERMEDADES Y ACCIDENTES

El artículo 77 dispone que en caso de enfermedad el personal comprendido en el seguro tendrá derecho a percibir las prestaciones establecidas en la Ley y Reglamento que lo regulan, y, además, las siguientes:

- a) El 40 por 100 del sueldo durante los cuatro primeros meses.
- b) El 90 por 100 en los cinco primeros días de enfermedad, siempre que se confirme la baja.

¿Qué se entenderá por sueldo para la determinación de estos tantos por ciento? No hay duda que se computará el salario base a efectos de Seguros Sociales. (Art. 93 de Estatutos del Montepío de Previsión Social, modificado por Orden de 11 de enero de 1956.)

El párrafo último de este artículo 77 dispone que los beneficios que se consignan en el presente artículo en cuanto sean superiores a los de la Ley correrán a cargo del Establecimiento. Este párrafo ha de interpretarse en el sentido de que el establecimiento ha de satisfacer la diferencia hasta el 90 por 100 que debe percibir el productor.

El artículo 79 preceptúa que el personal fijo que sufra accidente de trabajo, cualquiera que sea su categoría profesional, percibirá durante el tiempo que dure la incapacidad temporal el 90 por 100 de su sueldo o salario, pagándose por el establecimiento la diferencia, por tanto, puesto que la Pagaduría Militar de Accidentes de Trabajo satisface el 75 por 100, el establecimiento abonará el 15 por 100 restante.

Respecto a estos dos últimos artículos últimamente expuestos, se plantea la duda de la situación de cierto personal ingresado antes de agosto de 1946, que viene percibiendo durante los dos primeros meses el 100 por 100 de su salario regulador por orden de la Dirección General de Industria y Material de 23 de agosto. Ha de entenderse que este régimen ha sido derogado, puesto que, considerándose la condición más beneficiosa en su conjunto, es mejor percibir el 90 por 100 cuatro meses que el 100 por 100 durante dos.

7.º SECCIÓN DE TRABAJO Y ACCIÓN SOCIAL

El capítulo XIV de este Reglamento (artículos 83 al 89) dispone la constitución en cada uno de los Departamentos Militares de la Sección de Trabajo y Acción Social (en el Ministerio del Ejército ya fué creada en 1.º de julio de 1949), a cargo de un Jefe del Cuerpo Jurídico Militar.

A esta Sección se confía la interpretación, aplicación y desarrollo de cuantos preceptos se contienen en el mismo, siendo obligatorio su dictamen en las materias relacionadas con él, con objeto de mantener la debida unidad de criterio en esta materia.

Los establecimientos y los trabajadores, éstos por conducto reglamentario, pueden formular consultas a esta Sección para una mejor aplicación de los preceptos contenidos en el Reglamento.

MIGUEL TORRES ROJAS