

FM/520

AYUNTAMIENTO DE MADRID

REGLAMENTO  
DE  
REGIMEN INTERIOR  
DE LA  
EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES



MADRID, 1970

ARTES GRÁFICAS MUNICIPALES

Ayuntamiento de Madrid





AYUNTAMIENTO DE MADRID  
REGLAMENTO  
DE  
REGIMEN INTERIOR  
DE LA  
EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES







AYUNTAMIENTO DE MADRID

REGLAMENTO

DE

REGLAMENTO

DE

EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES

DE LA

EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES



MADRID

Deposito legal - M.º 2.º de 1920

Ayuntamiento de Madrid



REGLA  
MUNICIPAL DE TRANSPORTES  
DE LA  
REGIMEN INTERIOR  
DE  
REGLA

Depósito legal: M. 9.600 - 1970

Ayuntamiento de Madrid



# AYUNTAMIENTO DE MADRID

## REGLAMENTO

DE

## REGIMEN INTERIOR

DE LA

## EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES



MADRID

1970

AYUNTAMIENTO DE MADRID

REGLAMENTO

DE

REGIMEN INTERIOR

DE LA

EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES



MADRID



# INDICE

	Págs.
CAPÍTULO I.—Ambito de aplicación (artículos 1.º y 2.º).	9
— II.—Organización del trabajo (artículos 3.º al 11) .....	10
— III.—Clasificación del personal (artículos 12 y 13) .....	13
— IV.—Definición de Divisiones y Servicios. Personal eventual (artículos 14 al 20).	20
— V.—Ingresos. Ascensos. Provisiones de vacantes y traslados (artículos 21 al 50).	22
— VI.—Escalafones y plantillas (artículo 51) ...	38
— VII.—Formación Profesional. <i>Aprendizaje</i> (artículos 52 al 56) .....	39
— VIII.—Título I. <i>Sistema de retribuciones. Pago de haberes. Anticipos</i> (artículos 57 al 72) .....	40
— TÍTULO II. <i>Productividad</i> (artículo 73).	54
— IX.—Jornada. Descanso. Vacaciones (artículos 74 al 79) .....	57
— X.—Licencias (artículos 80 y 81) .....	60
— XI.—Excedencias y jubilaciones. <i>Prima de Compensación</i> (artículos 82 al 84)...	62
— XII.—Previsión Social (artículos 85 al 97) ...	65
— XIII.—Uniformes, distintivos y herramientas (artículos 98 al 106) .....	68





# REGLAMENTO

## DE REGIMEN INTERIOR

DE LA

### EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES

#### CAPITULO PRIMERO

##### ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.º El presente Reglamento es la actualización y puesta al día del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa Municipal de Transportes como consecuencia de lo determinado en la cláusula adicional número 4 de las establecidas en el Convenio Colectivo aprobado por resolución de 20 de mayo de 1969. Se acomoda, por tanto, a los preceptos del artículo 122 de la Reglamentación de Trabajo para la Empresa de 23 de mayo de 1957, Decreto de 20 de enero de 1961 y Orden complementaria de 6 de febrero del mismo año, y a las disposiciones del Convenio Colectivo en vigor, así como a aquellas prescripciones que han sido declaradas expresamente subsistentes de anteriores Reglamentaciones o Convenios Colectivos.

Su objeto principal es el fomento del espíritu de colaboración y armonía entre todo el personal de la Empresa Municipal de Transportes, a fin de dar la máxima eficacia de las normas reguladoras del trabajo en su aspecto ejecutivo y de ampliación, y la de conseguir una perfecta prestación de los servicios de transporte colectivo de superficie de viajeros en la capital de la Nación.

Con fuerza de obligación bilateral vincula a la Empresa Municipal de Transportes y a todo el personal encuadrado en sus



diferentes Servicios, de obligado conocimiento para el mismo, al que se le exige conservar un ejemplar impreso, que recibirá al igual que el del Convenio vigente. La ignorancia de cuanto en ellos se dispone no eximirá de responsabilidad en caso de incumplimiento.

Art. 2.º Este Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por la Dirección General de Trabajo.

## CAPITULO II

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 3.º La Empresa Municipal de Transportes tiene como finalidad primordial la del transporte colectivo de viajeros en superficie de Madrid, empleando para ello los distintos tipos de vehículos de tracción, y que actualmente consisten en autobuses y tranvías, estos últimos a extinguir.

Art. 4.º Para el establecimiento y funcionamiento de la finalidad a que se alude en el artículo anterior, la Empresa Municipal de Transportes dispondrá de los edificios, locales, materiales e instalaciones que estime precisos para el desarrollo del servicio público que tiene encomendado.

Art. 5.º Para la explotación y funcionamiento de la Empresa Municipal de Transportes, todos los organismos y dependencias están subordinados a la Dirección General Gerencia, Subdirecciones y Secretaría General.

Cuando por reorganización de la Empresa, supresión o absorción de cualquiera de los departamentos en que actualmente se estructura su organización, resultare personal sobrante, éste conservará su categoría laboral y los emolumentos y retribuciones fijas propios de la misma, si bien podrá ser, eventualmente, acooplado a funciones propias de su especialidad, conservando durante todo el tiempo su derecho a ocupar las vacantes que se produzcan en su anterior categoría, por antigüedad en la misma.

Art. 6.º Dependen directamente de la Dirección General Gerencia, las Subdirecciones, la Secretaría General y los Servicios que no estén adscritos directamente a una Subdirección.



Estas Subdirecciones tendrán a su cargo:

*Subdirección de Explotación:*

División de Explotación (Servicio de Movimiento de autobuses).

*Subdirección de Material:*

División de Talleres y Material Móvil (Servicio de Talleres-Autobuses).

Quedan suprimidas las Divisiones de Vía y Obra y Redes y Centrales y la División Comercial, y todos aquellos Servicios y dependencias dependientes de las mismas, en la medida en que la nueva reorganización les afecte o por desaparición de su propia necesidad.

La División Comercial, directamente afectada por el proceso reorganizativo, queda limitada al Servicio de Compras y Almacenes, dependiente de la Subdirección de Material.

Son a extinguir también todos los Servicios relacionados con la explotación de tranvías.

Creada la Empresa Municipal de Transportes por acuerdo del Pleno del Excelentísimo Ayuntamiento el 23 de julio de 1947, e instituída la Intervención de la Corporación, fué establecida la Intervención Delegada, la cual ejercerá su misión con toda la plenitud de funciones legales que le son inherentes.

Creada por acuerdo del Consejo de Administración de la Empresa Municipal de Transportes la Secretaría General, ajena a categoría reglamentada, dependen de la misma la Sección de Secretaría General y el Negociado de Registro y Archivo.

Con separación del contenido de las Divisiones anteriores, son Servicios dependientes de la Dirección General Gerencia, o de quien ésta delegue: Asesoría Jurídica, Personal y Asuntos Sociales, Sanidad, Contabilidad y Caja.

Las anteriores Divisiones y Servicios, en su aspecto administrativo, estarán, a su vez, divididas en diferentes Secciones o Negociados, con cometidos propios de la naturaleza de la División o Servicio a que pertenezcan.

Por encontrarse la Empresa Municipal de Transportes en período de reorganización y mecanización de toda su labor admi-



nistrativa, en la medida en que los distintos Servicios o Secciones sean afectados por la nueva organización, la Dirección General Gerencia determinará la Subdirección, División o Servicio a que deberán ser adscritos.

Art. 7.º Las Divisiones, Servicios, Secciones y Negociados en que se organiza y jerarquiza la Empresa Municipal de Transportes, estarán regidos por los Jefes correspondientes a la categoría a que correspondan, conforme a las normas que se especifican en el lugar oportuno, no constituyendo las actuales existentes enumeración exhaustiva o cerrada, ya que la Empresa Municipal de Transportes puede organizar libremente, si así lo requieren las necesidades del Servicio, otras Divisiones, Servicios, Secciones o Negociados, y en cuanto a la refundición o supresión de alguno de ellos se estará a lo preceptuado en el artículo 4.º de la Reglamentación.

Art. 8.º En relación con lo preceptuado en el artículo anterior, se entenderá que será requisito indispensable para proveer las distintas Divisiones y Servicios hallarse en posesión de los siguientes títulos oficiales y facultativos superiores:

Para desempeñar el cargo de Jefe de División, hallarse en posesión del título de Ingeniero, expedido por el Estado con arreglo a las disposiciones legales anteriores a la Ley de 20 de julio de 1957, o del de Doctor Ingeniero previsto en la última, con facultades legales para ejercer actividades en armonía con las encomendadas a cada una de estas Divisiones.

Para desempeñar el cargo de Jefe de Servicio (Servicio de Movimiento, Servicio de Talleres y Servicio de Compras y Almacén) será preciso, de conformidad con lo previsto en el artículo 7.º del Reglamento, que lo desempeñe un Jefe de Servicio o División que se halle en posesión del título de Ingeniero Superior, o Doctor Ingeniero, con facultades legales para poder ejercer actividades en armonía con las encomendadas a estos Servicios.

*Servicios de Asesoría, Personal y Asuntos Sociales.*—Será preciso para obtener el cargo de Jefe de alguno de estos Servicios hallarse en posesión del título de Licenciado en Derecho.

*Servicio de Sanidad.*—Para desempeñar el cargo de Jefe de este Servicio será preciso hallarse en posesión del título de Licenciado en Medicina.



*Servicios de Contabilidad y Caja.*—Para desempeñar la Jefatura de estos Servicios será preciso hallarse en posesión del título de Licenciado en Ciencias Económicas o de Intendente Mercantil.

Art. 9.º Cuando en uso de las facultades que la Dirección General Gerencia de la Empresa disfruta en este Reglamento se proceda a la creación de una nueva División o Servicio, la Jefatura de la misma estará desempeñada por un titulado superior oficial, en armonía con el contenido de la División o Servicios creados.

Art. 10. Los Jefes que actualmente desempeñen los anteriores cargos o el personal titulado superior que preste actualmente servicio en la Empresa, no necesitan los requisitos establecidos en la presente Reglamentación para continuar sus servicios, pero las vacantes que ocurran tendrán necesariamente que ser cubiertas por personal que posea el correspondiente título.

Art. 11. De acuerdo con lo preceptuado en el párrafo primero del artículo 17 de la Reglamentación, el Jefe de una División podrá desempeñar una Subdirección, volviendo automática y preferentemente al desempeño de su categoría de Jefe de División al cesar como Subdirector.

### CAPITULO III

#### CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Art. 12. *Médicos de Empresa.*—Creados por Decreto 1.036, de 10 de junio de 1959, los Servicios Médicos de Empresa y reglamentados por Orden de 21 de noviembre de 1959 (B. O. número 284, de 27 de noviembre) quedarán constituidos dichos Servicios, conforme por el mismo se ordena, por Médicos y Practicantes de Empresa.

Art. 13. Apartado A) *Personal del Grupo I, Subgrupo C, Auxiliar Técnico.*—Es el personal que sin estar en posesión de título oficial alguno, además de realizar la labor de Delineante propiamente dicha, está capacitado para, a las órdenes directas





de los Ingenieros, o, en su caso, de los Ayudantes Técnicos, desempeñar actividades de diversa índole, tales como ejecución material de proyectos, misiones de coordinación, control, inspección, verificación, etc., e incluso cometidos de carácter técnico por delegación de los titulados antes mencionados.

*Maestros de Taller.*—Son los que con título oficial de Maestro Industrial o Laboral o sin él efectúan funciones o realizan trabajos bajo las órdenes del Ingeniero Jefe de Taller o Talleres o Jefe inmediato de quien dependan; están al frente de un taller dirigiendo los trabajos con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, el tiempo que han de invertir y las herramientas y materiales a emplear, velando por el buen uso de ambos, poseyendo, por tanto, conocimientos suficientes para realizar las órdenes que les encomienden sus superiores, inherentes a su función, para el trazado e interpretación de planos y croquis, siendo responsables de la disciplina del personal a su mando.

Es función propia de esta categoría, la de facilitar los datos y cálculos de precios de coste de la obra y avance del presupuesto, según los planos e instrucciones correspondientes.

*Contramaestres o Encargados.*—Es el personal que con los conocimientos prácticos precisos o en posesión del título de Maestro Industrial o Laboral está al frente de uno o varios grupos de operarios de la misma o distinta especialidad en un taller de pequeño volumen, sirviendo de enlace entre éstos y los Jefes inmediatos a los efectos de la formación, ordenación y perfecta ejecución del trabajo, siendo responsables del rendimiento y disciplina del personal que les está encomendado.

Grupo II. *Personal administrativo. Jefes de Sección.*—Se integran en esta categoría los empleados que desempeñan, con iniciativa y responsabilidad, bajo la dependencia de un Jefe de Servicio o División, el mando de uno de los grupos de actividades administrativas en que se organiza la Empresa, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

*Oficiales administrativos.*—Por considerarse a extinguir el personal de Auxiliares administrativos, las funciones inherentes al mismo, previstas en el artículo 8.º del Reglamento de Trabajo de la Empresa, pasarán a ser de la incumbencia de los Oficiales



administrativos, con excepción de aquellas otras de carácter burocrático elemental, a las que se refiere el artículo 13, Personal Subalterno. Grupo V, de esta Reglamentación.

Apartado B) *Personal del Grupo IV, Operarios en general.* Los oficios que existen en la Empresa Municipal de Transportes con carácter meramente enunciativo y no exhaustivo, son los siguientes: Mecánico-ajustador-montador, Fresador-mandrinador-tornero, Electricista, Chapista, Cerrajero, Soldador, Platinista, Vidriero-fontanero, Herrero-forjador, Pintor-tapicero-guarnecedor, Carpintero-carrocero y Albañil.

A continuación se enumeran las funciones inherentes a las distintas especialidades citadas, cuyo dominio o grado de especialización para sus distintas categorías de Jefes de Equipo, Oficiales de primera, Oficiales de segunda y Oficiales de tercera, se citan en los párrafos primero, segundo, tercero y cuarto, respectivamente, del artículo 10 de la Reglamentación.

*Cronometradores industriales.*—Será el personal que en posesión del título Oficial correspondiente, expedido por el Centro Nacional de Formación de Monitores, esté capacitado para la comprobación directa de los tiempos realmente empleados en cada trabajo, su comienzo y su final, coordinación de las distintas fases necesarias para cumplimentar una misma orden de trabajo y recepción de las órdenes de trabajo terminadas.

*Mecánico-ajustador-montador.*—Leer e interpretar los planos y croquis de mecanismos o máquinas de sus elementos o piezas y, conforme con ellos, trazar, marcar y acabar las superficies de estos elementos, de tal forma que permita el asiento o ajuste de entre ellos con juegos o huelgos variables, según las circunstancias, sin utilizar para ello otras herramientas o útiles y efectos que el cinceal o buril, las diversas variedades de lima y el polvo esmeril, y montar máquinas y mecanismos, asegurando la nivelación, huelgos y equilibrios de piezas, si así lo requieren, y, por último, ajuste, montaje y desmontaje de los motores y todos los demás órganos y mecanismos de automóvil, y demás tipos de vehículos de uso en la Empresa.

*Fresador-mandrinador-tornero.*—Leer e interpretar planos y croquis de elementos y piezas de mecanismos y máquinas, efectuando, conforme a aquéllos, y en cualquiera de las variedades de



tornos, entrepuntos al aire y vertical, la labor o labores de montado y centrado, cilindrado, torneado cónico, torneado de forma, roscado en todas sus direcciones, refrendado, mandrinado, trenzado y planeado y esmerilado de cuellos y medias cañas.

*Electricistas.*—Leer e interpretar planos y croquis de instalaciones y máquinas eléctricas y de sus elementos auxiliares y, de acuerdo con ellos, montar estas instalaciones y máquinas, ejecutando los trabajos que se requieran para la colocación de líneas aéreas y subterráneas de conducción de energía a baja y alta tensión; ejecutar toda la clase de instalaciones de alumbrado, buscar sus defectos, llevar a cabo bobinados y reparaciones de motores de corriente continua y alterna, reparar averías en las instalaciones eléctricas, montar y reparar baterías de acumuladores, interpretar y llevar a la práctica los esquemas de conexiones de todo el material móvil empleado en la Empresa. Buscar y reparar las averías con perfección. Verificación y ensayo de máquinas utilizando aparatos eléctricos de medida.

*Chapista.*—Leer e interpretar planos y croquis, realizar las labores de plantillar, trazar, planificar, cortar, punzonar, taladrar, curvar, armar y colocar las chapas y los perfiles de las carrocerías, y hacer toda clase de trabajos concernientes a esta especialidad, tanto en lo que respecta a construcción como a reparación de los mismos, y soldar con perfección, en sus diferentes variedades, los materiales de su especialidad. Conocimiento, anejo y conservación de los distintos aparatos, accesorios y materiales empleados en la soldadura oxiacetilénica y eléctrica.

*Cerrajero.*—Interpretación de planos y croquis, replanteo y construcción de toda clase de obras de cerrajería, y sus elementos, reformas de estructuras de toda clase de vehículos, cambio de vigas de pivote y todos aquellos trabajos para los que sea preciso interpretar planos trazando piezas. Soldadura con perfección en sus distintas variedades, de los materiales de su especialidad.

*Soldador.*—Leer e interpretar planos relacionados con las técnicas de la soldadura, conocer los distintos procedimientos de soldadura, sus métodos, modos operatorios y practicarlos a la perfección. Conocimiento, manejo y conservación de los distintos



aparatos, accesorios y materiales empleados en los diferentes procedimientos de soldadura.

*Platinista.*—Leer e interpretar planos y croquis de elementos de su especialidad. Deberá conocer los elementos destinados a la construcción de radiadores, faros y, en general, todas las piezas del automóvil construídas con latón, acero inoxidable, cobre, cinc, etcétera. Toda clase de reparaciones de radiadores, faros y otros elementos en que entren los materiales expuestos. Deberá poseer conocimientos y práctica de baños electrolíticos. Poseer un conocimiento perfecto de las máquinas empleadas en la especialidad y en la soldadura oxiacetilénica, y muy principalmente en el manejo y uso de los aparatos empleados en las soldaduras llamadas blandas, lamparilla o candileja de gasolina, soldador eléctrico, etc.

*Vidriero-fontanero.*—Interpretación de planos y croquis de tuberías, vidrieras y cubiertas. Replanteo de instalaciones y trazado de objetos de chapa de todas clases. Reparación de todas las instalaciones indicadas y cuantos trabajos de esta especialidad son propios de la Empresa: colocación de cristales, conocimiento y uso de los aparatos empleados en la soldadura llamada blanda (estaño), limpieza, calibrado y corte de vidrio.

*Herrero-forjador.*—Leer e interpretar planos y croquis de piezas, construir piezas de hierro o acero forjado con el mismo aprovechamiento de material, estirar, aplanar, recalcar, punzonar, bigornear, curvar, degollar, cortar, soldar, estampar y embutir dichos materiales, según los casos, mediante percusión o compresión caliente con el mínimo de caldeos posibles, reparar chasis, construir y reparar muelles, elaborar utensilios para el trabajo y cuantos materiales son de uso en los vehículos de la Empresa.

*Pintor.*—Pintar a brocha o pistola con pintura sintética, celulósica, etc. Preparar las superficies, plastecido o imprimación para el empleo de este tipo de pinturas y aprestos más adecuados, con arreglo al estado de la superficie que ha de pintarse y a los colores elegidos; aprestar, trabajar, rebajar y plomizar, lavar, pintar, pulir un lienzo o imitar la madera con otros materiales, filetear, barnizar a brocha, patinar, dorar, rotular y cuantos trabajos de esta especialidad son propios en el material móvil de la Empresa.



*Carpintero-carrocero*.—Leer e interpretar planos y croquis y, de acuerdo con ellos, realizar todos los trabajos referentes a la construcción y reparación de carrocerías. Manejo y conservación de máquinas del ramo de la madera y de cuantos trabajos de esta especialidad son propios de la Empresa.

*Tapicero-guarnecedor*.—Leer e interpretar planos y croquis de patrones de tapizado y de guarnicionería, cortado de patrones para nuevos tapizados, reparación de todas las máquinas de esta especialidad, conocer todos los trabajos delicados de la especialidad, fuera de los habituales en el material móvil de la Empresa.

*Albañil*.—Leer planos y croquis de obra de fábrica y replanteado sobre el terreno y, de acuerdo con ellos, construir con ladrillos ordinarios o refractarios, y en sus distintas clases y formas, macizos, muros, paredes y tabiques, utilizando cargas de mortero admisibles, debidamente aplomadas y sin pandeos; construir arcos, bóvedas y bovedillas de distintas clases, también con las menores cargas de mortero posible y, cuando fuere menester, con labrado de los ladrillos para su perfecto asiento y hueco, maestrear, revocar, flanquear, lucir, encalar, correr molduras y hacer tirolesas y demás decoraciones corrientes y revestir pozos y paredes con baldosas y azulejos y tuberías o piezas de máquinas con productos de amianto y similares.

La proporción mínima entre el total de las distintas categorías de personal de este Grupo IV, Subgrupo a), de Jefes de Equipo, Oficiales de primera, segunda y tercera será:

Jefes de Equipo y Oficiales de 1. <sup>a</sup> .....	20 %
Oficiales de 2. <sup>a</sup> .....	30 %
Oficiales de 3. <sup>a</sup> .....	50 %

Apartado C) *Oficiales de Almacén*.—Como complemento a las funciones que la Reglamentación señala para esta categoría laboral, será función inherente a la misma el efectuar en las fichas las anotaciones correspondientes a la recepción y despacho de los materiales que se le encomienden.

*Auxiliares de almacén*.—Además de las funciones señaladas para esta categoría laboral, será función de la misma el que, cuando la naturaleza, peso y volumen de los materiales a repartir lo permitan, tendrán la obligación del transporte de los mismos



desde los vehículos a sus distintos destinos, y viceversa; obligación que se hace extensiva a las funciones que en el interior de los almacenes se les encomienden.

El Servicio de Almacén empleará, cuando la naturaleza del trabajo lo precise, Peones ordinarios o personal de cualquier categoría laboral, siempre que las misiones que se les encomienden sean las señaladas en el Reglamento de Trabajo para la categoría laboral de que se trate.

Apartado D) *Peones especializados*.—Pertenecen a esta categoría los operarios dedicados a aquellas funciones concretas y determinadas, que sin constituir propiamente un oficio, exigen cierta práctica, especialidad o atención.

En esta categoría quedan incluídos los Peones especializados, Engrasadores, Lavacoches y Mozos de cubiertas que realizan las siguientes misiones:

*Peones especializados*.—Mecánicos, Electricistas, Chapistas, Cerrajeros, Pintores, Soldadores, Carroceros y Albañiles.

Estos operarios destinados en cada una de estas especialidades efectuarán individualmente o en parejas trabajos de ensamble, acoplamiento, montaje o reacondicionamiento que corresponda a una organización o instrucciones de rutina, sin que para efectuarlos sea preciso el conocimiento de uno de los oficios antes indicados, procurando conservarlos en aquellas especialidades en que hayan sido iniciados.

*Lavacoches*.—Son los operarios que saben manejar las máquinas de limpieza de la Empresa Municipal de Transportes y las utilicen junto con los elementos clásicos (escobas, bayetas, etc.) en la perfecta presentación del vehículo.

*Mozos de cubiertas*.—Son los operarios que realizan todas las manipulaciones precisas para el buen montaje e inflado de los neumáticos, reacondicionan los que tengan pinchazos o reventones, y los instalan en los vehículos, comprobando que las presiones son las correctas.

*Engrasadores*.—Son los operarios que con un conocimiento de los dispositivos de los vehículos de la Empresa Municipal de Transportes engrasan con las máquinas precisas sus distintos órganos, completando los niveles de aceite o grasa necesarios en cada uno de ellos.



*Peones ordinarios.*—Son los operarios que sin especialidad determinada efectúan trabajos que implican fundamentalmente la aportación de un esfuerzo físico y de su atención. En Talleres efectuarán las siguientes misiones: barrido de coches o locales, relleno de aceite en motores, cajas de cambio, embragues y grupos, y ayuda a un Oficial o Peón especializado, siempre que esta ayuda no suponga nada más que su aportación física o su atención.

*Ordenanzas y Porteros. Personal Subalterno, Grupo V.* Son aquellos subalternos que tienen por misión hacer recados, copias a prensa o a mano de documentos, recogida y entrega de correspondencia y su registro; colaboración en la limpieza de los locales a su cargo y vigilancia de las puertas de acceso a las distintas dependencias, así como los trabajos más elementales de carácter burocrático a las órdenes de Jefes o Subjefes de Estación, Maestros de Talleres, etc., siempre que estas misiones elementales no requieran conocimientos generales de carácter burocrático ni escritura a máquina.

## CAPITULO IV

DEFINICIÓN DE DIVISIONES Y SERVICIOS.—PERSONAL EVENTUAL

Art. 14. El Servicio de Estudio, Proyectos y Mecanización tendrá a su cargo los estudios y planes, así como la mecanización administrativa y cuantas misiones de la misma naturaleza le sean encomendadas por la Dirección General Gerencia.

Art. 15. La División de Explotación, directamente o a través de los Servicios de ella dependientes, tendrá a su cargo la formulación de planes y estudios relacionados con la explotación y la directa ejecución del servicio de transporte de viajeros, correspondiéndole la organización y distribución a estos efectos de su personal, así como también la distribución y utilización de su material.

Asimismo esta División tiene a su cargo la Formación Profesional y la Sección de Estadística, encargada de los trabajos



que su nombre indica y cuantas misiones le sean encomendadas por la Dirección General Gerencia.

Art. 16. La División de Talleres y Material Móvil, directamente o a través del Servicio de Talleres de ella dependiente, tendrá a su cargo todo cuanto concierna a la conservación, reparación y entretenimiento de todo el material móvil de la Empresa, formulación de presupuestos, proyectos y su realización o fabricación de piezas, croquización y mecanización de las mismas; estudio de transformación de vehículos, teniendo, por tanto, a su cargo la organización y desarrollo de los trabajos en los talleres y depósitos; instalación de talleres y depósitos, y su debida conservación tanto de sus locales como de la maquinaria e instalaciones y cuantas misiones le sean encomendadas por la Superioridad.

Art. 17. El Servicio de Compras y Almacén tendrá a su cargo y responsabilidad cuanto concierne a la adquisición de material; efectos y repuestos, siguiendo las normas fijadas por la Superioridad para tales adquisiciones; formulación, con la antelación debida, de las previsiones mínimas; organización del Almacén y ejecución de cuantas órdenes relacionadas con la misión que le está encomendada le sean fijadas por la Superioridad.

Art. 18. Los Servicios de Asesoría Jurídica, Personal y Asuntos Sociales y Sanidad tendrán a su cargo las misiones derivadas de su propia denominación, así como las que, con relación a sus especialidades, le sean encomendadas por la Superioridad.

Art. 19. Para desempeñar el puesto de Jefe de Laboratorio a las órdenes de un Ingeniero Jefe de División o Servicio, será indispensable poseer el título que legalmente autorice a éste para ejercerlo.

Art. 20. *Personal eventual*.—Eventual es el personal que puede ser contratado en los distintos Servicios para los trabajos extraordinarios o anormales, cuyos contratos de trabajo se establecerán por días, con un máximo de noventa consecutivos.

A falta de contratos o de pruebas escritas, las dudas se resolverán siempre en favor de la mayor fijeza del trabajador.



## CAPITULO V

### INGRESOS. ASCENSOS. PROVISIONES DE VACANTES Y TRASLADOS

Art. 21. El ingreso en la Empresa Municipal de Transportes se realizará de acuerdo con las normas de la Reglamentación, teniendo en cuenta, además, las siguientes condiciones:

- a) Presentar solicitud de ingreso en la Secretaría General, dirigida al Ilustrísimo señor Director general Gerente.
- b) Someterse a examen del Servicio Médico de la Empresa
- c) Resultar apto en las pruebas que se establezcan.

Todas las vacantes a cubrir, así como los puestos de trabajo que sean precisos para el normal desarrollo de los Servicios de la Empresa, tanto actuales como futuros, serán cubiertos, mediante el concurso correspondiente, por personal de la Empresa en activo. En el supuesto de no cubrirse las vacantes con este personal, podrá efectuarse nuevo concurso para personas ajenas a la Empresa, siempre que estén en posesión de los títulos profesionales requeridos en cada caso.

Los concursos de provisión de vacantes se efectuarán de acuerdo con lo que se establece a continuación:

*Primer turno.* Antigüedad, previa prueba de aptitud, para los que se encuentren en la categoría inferior en la escala correspondiente.

*Segundo turno.* Concurso-oposición entre el personal perteneciente a la categoría inferior en la escala correspondiente y, además, los que se encuentren en la categoría inmediata inferior a la citada anteriormente, llevando cinco años en la categoría y diez en la Empresa.

*Tercer turno.* Concurso-oposición.—A este turno se pueden presentar los citados en el turno segundo y, además, los que estén incluidos en las siguientes condiciones:

1.<sup>a</sup> Pertenecer, en cualquier categoría, a la Empresa, con antigüedad mínima de diez años.

2.<sup>a</sup> Poseer conocimientos profesionales relacionados con la plaza a que opte, lo que deberá justificarse con la presentación



de títulos o certificados de estudios de Centros de enseñanza oficial o privados.

Estos certificados se podrán sustituir por otros expedidos por Centros de trabajo en que hayan desempeñado actividades relacionadas con la plaza.

La provisión de vacantes de Auxiliares Técnicos, Delineantes-Proyectistas, Maestros de Taller y Contramaestres se hará entre el personal de la Empresa, si lo hubiera, o ajeno a la misma en posesión del título oficial adecuado.

La de Oficiales administrativos, entre el personal de la Empresa, o, en su defecto, ajeno a ella.

La de Cobradores y Conductores, entre el personal de la Empresa o ajeno a la misma.

La de Peones, entre personal de la Empresa o ajeno a la misma.

La de Mozos de almacén, entre personal de la Empresa y, a falta de éste, ajeno a la misma, que lo solicite.

La de Oficiales de Laboratorio e Impresos, entre personal de la Empresa o ajeno a la misma que lo solicite.

La de Ordenanzas, entre personal de la Empresa de facultades físicas disminuídas.

La de limpiadoras, entre los familiares de Agentes que prevé el artículo 34, o, en su defecto, entre personal ajeno a la Empresa.

Art. 22. La documentación que necesariamente deberá presentarse por cada Agente al ingresar en la Empresa será la siguiente:

1.<sup>a</sup> Certificado de nacimiento, expedido por el Registro Civil correspondiente.

2.<sup>a</sup> Certificado negativo de antecedentes penales, dentro del plazo legal de tres meses de vigencia del mismo.

3.<sup>a</sup> Certificado de buena conducta, expedido por la Autoridad municipal correspondiente.

4.<sup>a</sup> Documento acreditativo de haber cumplido el servicio militar o estar exento del mismo.

5.<sup>a</sup> Certificado Médico oficial de vacunación antitífica y anti-variólica.



Además de estos documentos se entregarán en la Secretaría General dos fotografías del interesado, tamaño carnet, de frente y descubierto.

Art. 23. A los efectos de los Seguros Sociales y para el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, todo productor admitido en la Empresa, ya en el período de prueba, deberá presentarse en el Negociado de Seguros Sociales del Servicio de Personal y Asuntos Sociales, antes de empezar a trabajar, provisto de los siguientes documentos:

Cartilla familiar.

Cartilla del Seguro de Enfermedad.

Art. 24. Para que el personal de nuevo ingreso pueda pasar a la situación de fijo en la plantilla, deberá vigilar el Servicio de Personal si el interesado ha presentado toda la documentación exigida.

No se dará de alta en nómina, con carácter de fijo, a ningún Agente que no haya completado la documentación citada.

Art. 25. Para ser admitido en la Empresa deberá presentar el individuo normalidad física general y, por tanto, serán excluidos los que presenten cualquier lesión comprendida en el cuadro de inutilidades siguiente:

a) *Filiación. Historial. Examen externo.*

1.º Tipo constitucional, asténico, con ángulo costal muy agudo.

2.º Antecedentes patológicos de tuberculosis o sífilis y paludismo, con déficit de tratamiento en los que se puedan presentar brotes de la afección.

3.º El aumento de temperatura superior al normal será motivo de nuevas verificaciones de temperatura.

b) *Aparato respiratorio.*

1.º Obstrucción nasal por causa anatómica.

2.º Amigdalitis críptica, crónica, sin supuración.

3.º Afección laríngea orgánica.

4.º Conformación torácica, tórax tísico o cualquier anomalía que dificulte la expansión normal de los pulmones.



- 5.º Movimientos respiratorios superficiales.
- 6.º La presencia de tos y expectoración.
- 7.º Todas las enfermedades orgánicas del aparato respiratorio, hasta su curación.
- 8.º Sínfisis pleurales acusadas.

c) *Aparato circulatorio.*

- 1.º Taquicardia, bradicardia y arritmia, comprobadas en varias exploraciones, sin que se encuentre otra lesión orgánica.
- 2.º Hipertensión arterial superior a las medidas correspondientes a la edad y constitución.
- 3.º Hipotensión arterial.
- 4.º Índice oscilométrico inferior a dos en el tercio inferior de ambas piernas.
- 5.º Disnea de esfuerzo, sin lesión aparente.
- 6.º Cianosis de extremidades.
- 7.º Edemas.
- 8.º Circulaciones complementarias.
- 9.º Alteraciones orgánicas arteriales en la consistencia al tacto.
10. Todas las enfermedades orgánicas del corazón.

d) *Aparato digestivo.*

- 1.º Pérdida de piezas dentarias, en número y distribución o defectuosa implantación, tales que impidan la perfecta masticación.
- 2.º Caries múltiples, con tumefacción gingival que indique la presencia de granulomas.
- 3.º Alteraciones funcionales digestivas, sin causa orgánica.
- 4.º Estreñimiento habitual.
- 5.º Hemorroides y otras afecciones orgánicas del ano.
- 6.º Ictericia, sea cual sea la causa, con exclusión de la forma catarral, que retrasará la admisión en tres meses, como mínimo.
- 7.º Ascitis.
- 8.º Todas las enfermedades orgánicas del aparato digestivo.



e) *Aparato génitourinario.*

- 1.º Defectos de conformación urogenital que puedan ser causa o predisposición de enfermedades contagiosas.
- 2.º Varicocele.
- 3.º Extopias genitales, con localización funicular.
- 4.º Uretritis (en los agudos, con ulterior reconocimiento dentro de un tiempo variable según la afección).
- 5.º Extopias renales.
- 6.º Análisis de orina, siendo motivo de exclusión: albuminaria glucosoria, piuria y hematuria.
- 7.º Todas las enfermedades orgánicas del aparato génitourinario, a excepción de las quirúrgicas que, una vez operadas, dejen una integridad absoluta.

f) *Nutrición.*

- 1.º Obesidad y delgadez patológicas.
- 2.º Todas las enfermedades de la nutrición por defectos en el metabolismo de principios nutritivos.

g) *Sistema hemático y linfático.*

- 1.º Anemia.
- 2.º Aritema.
- 3.º Esplononegalia.
- 4.º Infartos ganglionares que no sean sintomáticos de afecciones agudas, curables de vecindad; en caso de que lo sean, retrotraerá la admisión hasta completar la curación de los mismos.

h) *Sistema nervioso.*

- 1.º Alteración de reflejos tendinosos y pupilares.
- 2.º Vértigos.
- 3.º Dificultad en la coordinación de movimientos.
- 4.º Temblores.
- 5.º Tics.
- 6.º Espasmos persistentes.
- 7.º Alteraciones en la aptitud y en la marcha de causa nerviosa.



8.º Alteraciones de la sensibilidad superficial y profunda, indicadoras de déficit central o periférico.

9.º Defectos de locución que dificulten la relación hablada con el público.

10. Todas las enfermedades orgánicas del sistema nervioso.

11. Antecedentes convulsivos.

i) *Sentidos.*

1.º Enfermedades contagiosas de la conjuntiva ocular.

2.º Defectos de transparencia de los medios de refracción.

3.º Pterigion.

4.º Disminución del campo visual inferior a 30 grados.

5.º Todas las afecciones orgánicas visuales que puedan ocasionar baja progresiva de agudeza visual.

6.º Disminución de la audición, inferior a cuatro metros de los oídos.

7.º Mala orientación del sonido.

8.º Todas las afecciones que puedan ocasionar disminución progresiva de la audición, hasta llegar a la sordera.

j) *Glándulas de secreción interna.*

1.º Todas las enfermedades con hiper o hipofunción. Marcada de las glándulas de secreción, tiroides, hipófisis suprarrenal y genital.

k) *Sistema ortecarticular.*

1.º Defectos de conformación del esqueleto que impidan el libre funcionamiento de los miembros y de la columna vertebral.

2.º Mutilaciones de las extremidades que impidan el equilibrio estático y dificulten la marcha.

3.º Incurvaciones vertebrales, sea cual sea la causa.

4.º Sindactilia en extensión.

5.º Anquilosis que impida el libre juego de los miembros.

6.º Todas las artritis crónicas y las agudas o brotes recidivantes.



1) *Sistema muscular.*

- 1.º Modificaciones de tono muscular o atrofas lo suficientemente marcadas para dar alteraciones en la movilidad y fuerza precisa para la ejecución de los movimientos necesarios a cada cargo.
- 2.º Hernias musculares.
- 3.º Todas las afecciones crónicas que constituyan enfermedad muscular progresiva.
- 4.º Orificios herniarios externos abiertos, con desaparición o acortamiento del canal inguinal o con disminución de resistencia del plano profundo o con prolapso del contenido abdominal al esfuerzo.
- 5.º Hernias de cualquier localización.

m) *Tegumentos.*

- 1.º Alteraciones de la piel por acción externa que constituya afección crónica permanente estacional.
- 2.º Hiperhidrosis palmar y plantar, así como la generalizada excesiva.
- 3.º Púrpura.
- 4.º Cicatrices deformes que afecten al aspecto estético o dificulten la movilidad.
- 5.º Formaciones patológicas que puedan ser susceptibles de ocasionar complicaciones locales o enfermedades orgánicas generales. (Nevus pigmentarios o vasculares).
- 6.º Hiperpigmentaciones patológicas de la piel y mucosas.
- 7.º Dermatitis crónica y recidivante.
- 8.º Esclerosis inicial, roseola, gomas y cicatrices de origen lúctico.

n) *Psiquismo.*

- 1.º Alteraciones de las facultades psíquicas, incompatibles con el trato social.
- 2.º Alteraciones de carácter.
- 3.º Déficit intelectual en relación al mínimo necesario para desarrollar su cometido.



4.º Alteraciones de las funciones anímicas.

Además será necesario reunir las condiciones que en los artículos siguientes se señalan especialmente para cada empleo.

Art. 26. *Perímetro torácico*.—Mínimo superior a la mitad de la talla.

Obtener cero puntos en cualquier apartado del reconocimiento.

Obtener menos de 42 puntos en el total del reconocimiento médico.

Obtener cero puntos en cualquier apartado del examen psicotécnico.

Tener un índice de Pignet superior a 25 para el personal de Talleres y Movimiento y de 0,30 para el personal administrativo y Limpiadoras.

Art. 27. *Inspectores y Vigilantes*.—El personal de estas categorías, aparte de sufrir las pruebas que marca este Reglamento y los programas anexos, no podrá tener una disminución de agudeza visual que no supere 0,50 en ambos ojos, con o sin corrección, y pasar satisfactoriamente una prueba psicotécnica equivalente a las especificadas para las categorías de Cobradores o Conductores, respectivamente.

Art. 28. *Concurso de Capataces*.—Se celebrarán entre los Agentes comprendidos en las categorías de Peones especializados, Lavacoches, Engrasadores y Mozos de Cubiertas, significando que las plazas convocadas de Capataces deberán ser anunciadas declarando la actividad a que corresponden (Lavacoches, Engrasadores o Mozos de cubiertas), para que, una vez celebrado el concurso y en igualdad de condiciones, sea preferido el que pertenezca a la indicada especialidad.

Art. 29. Las vacantes de Conductores de autobuses se cubrirán entre el personal de la Empresa o ajeno a ella y las de Conductores de servicio entre personal de la Empresa. Los aspirantes deberán demostrar su aptitud con perfecto conocimiento del programa anejo y someterse a las pruebas que señalen los mismos, reuniendo las condiciones que se exijan en la convocatoria, tener hecho el servicio militar, o estar exento del mismo, y contar menos de treinta y cinco años cumplidos y, además,



no estar comprendido en las exclusiones médicas de carácter general ni en las especiales siguientes:

#### EXAMEN EXTERNO

- 1.º Talla inferior a 1,57 metros.
- 2.º Capacidad respiratoria inferior a 3.200 centímetros cúbicos.
- 3.º Fuerza muscular inferior a treinta kilogramos en cada mano y cincuenta kilogramos en las dos.

#### APARATO CIRCULATORIO

- 1.º Varices en cualquier estado evolutivo.

#### SENTIDOS

- 1.º Estrabismo.
- 2.º Disminución de agudeza visual 1,70 en cada ojo por separado; visión monocular sin corrección.
- 3.º Daltonismo.
- 4.º Déficit en la visión crepuscular.
- 5.º Deslumbramiento superior a 20 grados.

#### SISTEMA CESTECARTICULAR

- 1.º Pie plano.
- 2.º *Halux vulgus*.
- 3.º Callos defectuosos.
- 4.º Mutilaciones de manos y dedos.
- 5.º Parálisis o paresias musculares que disminuyan el estatismo o la presión o el libre juego o amplitud de los movimientos de cada articulación.
- 6.º Dedos supernumerarios que dificulten la movilidad del pulgar o puedan ser motivo de limitación de los movimientos bruscos de la mano.



## TEGUMENTOS

1.º Alpecia difusa o en claras irreparables.

2.º Aspecto estético deficiente.

Además sufrirán un examen psicotécnico, que han de pasar satisfactoriamente, que comprende las siguientes pruebas:

Fatigabilidad, ambidextrismo, estereocopia, deslumbramiento, inteligencia mecánica, tiempo de reacción, emotividad y atención.

Art. 30. Las vacantes de Cobradores se cubrirán entre el personal de la Empresa o ajeno a la misma. Los aspirantes deberán demostrar su aptitud, con perfecto conocimiento del programa anejo, y someterse a las pruebas que señalan los mismos, reuniendo las condiciones que se exijan en la convocatoria y las de haber hecho el servicio militar o estar exento del mismo de modo definitivo, tener menos de treinta y cinco años de edad y, además, no estar comprendido en las exclusiones médicas de carácter general ni en las especiales siguientes:

## EXAMEN EXTERNO

Las mismas condiciones que para los Conductores de autobuses y de Servicios: 0,70 en visión monocular, sin o con cristales correctores.

Los Cobradores sufrirán un examen psicotécnico, que han de pasar satisfactoriamente, y que comprende las siguientes pruebas: Cálculo de moneda, habilidad manual y memoria visual.

Art. 31. Para ingresar como personal de Talleres y Almacenes deberá tener el aspirante más de veintiún años y menos de treinta y cinco cumplidos; haber hecho el servicio militar o estar exento de él de modo definitivo, salvo para los procedentes de la categoría de Aprendices, y no estar comprendido en las exclusiones médicas de carácter general ni en las especiales siguientes:

1.º Talla inferior a 1,550 metros.

2.º Capacidad respiratoria inferior a 3.500 centímetros cúbicos.

3.º Dinamometría de manos inferior a 30 en una e inferior a 50 en las dos.



4.º Tipo constitucional asténico graduado, si va acompañado de mediano o deficiente desarrollo muscular.

5.º Defectos de locución que ocasionen dificultades de comprensión entre el productor y su superior inmediato.

6.º Agudeza visual inferior a 0,70 con visión monocular, con o sin cristales correctores, y la pérdida de visión en un ojo sea cual sea la agudeza visual del otro.

7.º Pie plano, aunque no exista deformación o artritis secundaria de las articulaciones tarsianas.

8.º Todas las mutilaciones sin excepción.

9.º Sindactilia en cualquiera de sus formas y dedos supernumerarios.

10. Anquilosis de cualquier grado; no puede existir limitación de movimiento.

11. El exceso de volumen de los dedos, comprobado con aparato especial, por constituir dificultad en la presión de piezas o herramientas o de manipulación entre máquinas.

12. Cualquier modificación de tono muscular y cualquier atrofia de grupo muscular.

13. Cualquier modificación, por pequeña que sea, en la conformación de orificios herniarios que indiquen disminución de resistencia.

Art. 32. La edad mínima de ingreso en la categoría de Aprendices será la de catorce años, y transcurridos los cuatro de aprendizaje, o, en otro caso, los veinte de edad, habrá de someterse a examen de capacidad ante el Tribunal correspondiente.

Las vacantes de Aprendices se cubrirán entre los hijos y huérfanos de Agentes de la Empresa, y, a falta de éstos, entre el personal ajeno a la misma.

Será requisito previo a la admisión, el sufrir las pruebas sobre temas contenidos en la enseñanza oficial del grado de Aprendizaje Industrial.

Art. 33. La provisión de vacantes para Telefonistas, cuando se trate de personal de la Empresa, se llevará a cabo entre personal de la misma de capacidad física disminuída y que no esté comprendido en las exclusiones médicas especiales siguientes:

1.º Capacidad respiratoria inferior a 3.000 centímetros cúbicos.



- 2.º Disminución de agudeza visual inferior a 0,50 en visión monocular, con o sin cristales correctores.
- 3.º Integridad de audición.
- 4.º Cualquier defecto de locución.
- 5.º Afonía en cualquier grado.
- 6.º Afecciones nasales o laríngeas que puedan ser causa de afonía.

Art. 34. El ingreso en la categoría de Mujeres de la limpieza se efectuará con las siguientes preferencias: Viuda de Agente fallecido; hija de Agente fallecido o, en su defecto, esposa de Agente en activo, mayor de dieciocho años y menos de cincuenta, y no estar comprendidas en las exclusiones médicas de carácter general ni en las especiales siguientes:

- 1.ª Talla inferior a 1,450 metros.
- 2.ª Capacidad respiratoria inferior a 2.500 centímetros cúbicos.
- 3.ª Fuerza muscular inferior a 25 en una mano y 35 en las dos.
- 4.ª Visión inferior a 0,50 en ambos ojos, con o sin cristales correctores.
- 5.ª Gestación.
- 6.ª Bolsas serosas prerrotulianas.

Art. 35. En los reconocimientos médicos que se lleven a cabo en el personal, motivados por cambios de cargo o readmisión después de licencias temporales, debidas a enfermedad, excedencia u otras causas, se tendrá en cuenta la disminución de facultades que puedan ser achacables a la edad, siempre que conserven la aptitud médica-psicotécnica profesional para ejercer su función.

Art. 36. Las normas para convocar y desarrollar la provisión de vacantes por el primer turno de antigüedad, previa prueba de aptitud, segundo turno de concurso-oposición y tercer turno de concurso-oposición, serán:

Cuando solamente exista una vacante a cubrir, ésta se anunciará por el turno que corresponda, es decir, por el siguiente al que fué anunciada la anterior que se cubrió.

En el caso de existir más de una vacante, podrán anunciarse simultáneamente todas las existentes, pero indicando a qué turno corresponde cada una de las plazas.





Igualmente se anunciará a qué Servicio, dependencia o especialidad pertenecen las mismas.

En cada convocatoria se hará constar las plazas que corresponden a cada uno de los turnos, al objeto de que los interesados opten por los turnos a que puedan tener derecho o elijan libremente entre ellos.

El Tribunal, en estos casos, podrá ser único para los dos o los tres que correspondan, y las pruebas pueden desarrollarse paralelamente y con arreglo a las normas y ejercicios de cada caso.

Celebradas éstas, el Tribunal confeccionará un acta única, ordenando los aspirantes examinados por el orden alternativo de los turnos correspondientes.

Entre el anuncio de la convocatoria y el comienzo de los exámenes deberá transcurrir el plazo de un mes, como mínimo.

Art. 37. En la calificación de los concursos-oposición la nota final será, en todo caso, la suma de los puntos conseguidos en la parte del concurso valorada por los méritos del baremo oficial y la resultante de los exámenes correspondientes a la oposición.

Art. 38. A los efectos del artículo anterior, se fija, a continuación, el baremo de méritos a aplicar en todas las provisiones de vacantes por antigüedad o concurso-oposición:

C O N C E P T O S	P U N T O S
1.º Por cada año de permanencia en la categoría inferior a la escala en que figura la plaza a concursar, sin falta grave o muy grave, y sin pasar de cinco las faltas entre leves y menos graves .....	1,25
2.º Por cada año de permanencia en otras categorías, distintas a las citadas en el apartado anterior, sin falta grave o muy grave, y sin pasar de cinco las faltas entre leves y menos graves .....	0,50
3.º Por título superior oficial relacionado con la plaza a que se concurra .....	5
4.º Por título no superior, oficial, relacionado con la plaza a que se concurra .....	3



CONCEPTOS		PUNTOS
5.º	Por título oficial superior, no relacionado con la plaza a que se concursa .....	2
6.º	Por título oficial no superior y no relacionado con la plaza a que se concursa .....	1
7.º	Por servicios especiales o distinguidos prestados .....	De 0 a 5
8.º	Por conceptualización profesional .....	De 0 a 10
9.º	Por grado de experiencia .....	De 0 a 5
10.	Por aptitudes para el cargo .....	De 0 a 10

En todos los casos de aplicación del siguiente baremo se tendrán en cuenta, a efectos de puntuación definitiva, todos los conceptos que quedan especificados en la forma que en cada concepto se expone.

Art. 39. Los temas teóricos y prácticos a fijar en los exámenes correspondientes para las distintas categorías laborales, sea cualquiera el método de provisión, estarán comprendidos dentro del ámbito fijado en los programas correspondientes vigentes en la actualidad.

Art. 40. Cuando las necesidades del servicio lo exijan, podrán asignarse al personal de Inspectores y Vigilantes misiones indistintas inherentes a dichas categorías laborales.

Art. 41. *Provisión de vacantes por antigüedad, previa prueba de aptitud.*—La provisión de vacantes se adaptará, en todo momento, a lo previsto en el artículo 12 del Reglamento, y en los casos de provisión por antigüedad, previa prueba de aptitud, se dará a ésta, de conformidad con el artículo 18, párrafo tercero, de la Reglamentación un carácter eminentemente práctico.

Esta prueba de aptitud constará de las siguientes partes:

- 1.ª Reconocimiento médico y psicotécnico.
- 2.ª Examen, que versará sobre temas prácticos de la plaza a cubrir.

En la calificación de este ejercicio se tendrán en cuenta cuantas circunstancias favorables o desfavorables puedan poner de mani-



fiesto la aptitud del interesado para el cargo a que opta: dotes de mando, corrección en el trato, fidelidad a la Empresa, etc.

Los declarados aptos inicialmente en estas pruebas podrán ser sometidos a un cursillo de instrucción, cuya duración no será superior a dos meses, y a cuyo cursillo se dará carácter eminentemente práctico.

Con el resultado de las pruebas anteriores y del cursillo citado, el Tribunal redactará el acta definitiva con los declarados aptos o no aptos.

En el caso de que al llevar a efecto estos exámenes resulten declarados aptos un número de aspirantes superior al de plazas existentes, éstos no serán superiores al 10 por 100 y como mínimo 1. A los que queden en situación de declarados aptos sin plaza se les acreditará esta aptitud durante un año, y en el caso de producirse con posterioridad nuevas vacantes, podrán ser cubiertas por dichos Agentes, siempre y cuando en un reconocimiento médico y psicotécnico se ponga de manifiesto que conservan las mismas facultades y aptitudes para el mencionado cargo; todo ello al objeto de poder comprobar, de modo cierto, la aptitud del productor, percibiendo durante los días de prueba, que no excedan nunca de sesenta, el jornal de la categoría que ostente el concursante.

Art. 42. Los Tribunales que juzgarán las pruebas para ingresos o ascensos del personal en cualquiera de sus formas o provisiones estará constituido por tres miembros: el Director General Gerente de la Empresa, o persona en quien delegue, que actuará de Presidente; un Vocal de categoría igual o superior a la de la plaza que se concurre de la misma especialidad y Servicio, a elegir por la Empresa de una terna propuesta por el Sindicato Provincial de Transportes y Comunicaciones, y otro Vocal de igual o superior categoría, en representación de la Empresa.

El Presidente designará entre los dos Vocales citados el que haya de actuar como Secretario.

Art. 43. El Presidente del Tribunal de exámenes estará siempre facultado para utilizar los medios necesarios, en cada caso, al objeto de llevar a efecto las pruebas. Igualmente, contará con personal para llevar a efecto los cursos de instrucción y preparación que se marcan en los distintos programas.



En los programas que se adjuntan a este Reglamento se hace constar la forma en que se desarrollarán, en cada caso, los exámenes a través de los distintos temas.

Art. 44. El 80 por 100 de las vacantes que se produzcan en la categoría de Oficiales de tercera se reservarán para los Aprendices, siempre y cuando hayan sido declarados aptos.

En otro caso, podrán optar entre pasar a la categoría de Peones especializados, de existir vacantes, o salir de la Empresa para prestar sus servicios en otra.

Art. 45. Producida vacante en las plantillas de la Empresa Municipal de Transportes, se procederá por la Dirección General Gerencia a su provisión, en la forma que proceda, dentro de los tres meses siguientes al día en que se produjo la vacante. En caso de imponer la explotación la amortización de la plaza vacante, la autorización de reducción de plantilla deberá interesarse de la Superioridad Laboral, dentro de los treinta días siguientes al de producirse la vacante.

Art. 46. La Empresa podrá trasladar a sus empleados y productores de División o Servicio, con carácter obligatorio y sin merma de la categoría, funciones y situación laboral que viniese disfrutando el trasladado, siempre que las exigencias del Servicio, a juicio de la Dirección General Gerencia o Subdirecciones, así lo aconsejen, si bien en tales casos, tratándose de personal obrero, será preceptivo el que a falta de personal voluntario, en todos los casos de traslado de personal obrero forzoso, se destine, dentro del Servicio o especialidad correspondiente, a aquel productor que sea más moderno en su categoría laboral, siempre que a ello no se opongan razones de salud, a justificar debidamente, o de otra índole, en cuyo caso será sustituido por el que le siga en antigüedad, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 121 del Reglamento.

A los efectos de lo preceptuado en este artículo, no se entenderá traslado al efectuado dentro de las dependencias de un mismo Servicio.

Art. 47. Los Agentes de plantilla podrán ser trasladados a su petición del Servicio a que pertenezcan a otro Servicio, siempre que se cumplan las condiciones siguientes:

1.<sup>a</sup> Que reúna las aptitudes que exija el nuevo cometido.



2.<sup>a</sup> Que exista vacante en el Servicio a que solicita ser trasladado.

3.<sup>a</sup> Que aun no existiendo vacante, sea factible el traslado por conveniencias del Servicio de origen o de destino.

En el segundo caso, el traslado tendrá carácter definitivo, y en el tercero tendrá carácter provisional, en tanto duren las circunstancias que lo motivaron.

Art. 48. Los traslados voluntarios han de ser solicitados siempre por escrito.

Art. 49. En caso de que sean varios los solicitantes de traslado y pertenecientes a distintos Servicios, serán preferidos los más antiguos en la categoría entre los declarados aptos.

Art. 50. Cuando algún productor, por necesidades del Servicio, sea destinado a ejercer funciones de categoría superior a la que tenga atribuida, se estará a lo dispuesto en el artículo 31, apartado a), de la Reglamentación, quedando obligada la Empresa a anunciar la vacante, caso de producirse, en el plazo improrrogable de tres meses, a cubrir reglamentariamente, aun cuando los productores sean consentidores de dicha situación.

## CAPITULO VI

### ESCALAFONES Y PLANTILLAS

Art. 51. De conformidad con lo prevenido en el artículo 126 de la Reglamentación de Trabajo para la Empresa Municipal de Transportes, el personal que preste sus servicios en la misma se clasifica por categoría laboral en grupos y subgrupos que integran la plantilla que se incorpore como anejo a este Reglamento, formando parte integrante del mismo.

Esta plantilla, con carácter de mínima, no impedirá que para atender necesidades del Servicio, se cubran más puestos de trabajo que los en ella previstos, ni para la amortización de los excesos de personal al producirse su baja por causas naturales o voluntarias, que rebasen los límites en ella fijados.

Establecida como función asesora de la Junta de Productividad la de estudio y proposición sobre modificaciones de plan-



tilla y amortización de vacantes, los mínimos previstos en la plantilla que se une como anejo al presente Reglamento podrán ser modificados, a propuesta de aquella Junta, previas las oportunas autorizaciones laborales correspondientes.

## CAPITULO VII

### FORMACIÓN PROFESIONAL

Art. 52. La Empresa vendrá obligada a desarrollar los cursos de instrucción y de formación profesional necesarios para preparar el personal de sus diversas categorías para el ejercicio de sus correspondientes funciones actuales, o de aquellas que las mismas necesidades del Servicio pudieran determinar como precisas.

A estos efectos contará con una Escuela de Formación Profesional, y habilitará los medios materiales y personales necesarios para el desarrollo de esta clase de enseñanza.

Art. 53. De acuerdo con lo preceptuado en los artículos 22 y 23 de la Reglamentación de Trabajo, la Dirección General Gerencia, a propuesta de cualquiera de las Subdirecciones, podrá situar al personal a sus órdenes en otros centros de trabajo, con objeto de fomentar una ampliación de conocimientos de los mismos, así como una mayor formación profesional.

Art. 54. La Empresa pondrá el máximo interés en el perfeccionamiento profesional y cultural de todo su personal, en especial de aquel que desee capacitarse para el ascenso a categorías superiores o para los procesos y actividades de mecanización administrativa.

Para efectividad de lo dispuesto anteriormente, la Empresa procurará poner a disposición del personal los medios necesarios de que dispone.

Art. 55. *Aprendizaje y formación profesional.*—Inspirándose en los criterios que orientan la doctrina y legislación social del Estado, la Empresa pondrá el máximo interés en la formación de Aprendices, admitiéndoles para los oficios clásicos existentes en la misma, en la proporción que fija la Orden de 23 de septiembre de 1939, facilitándoles la enseñanza oportuna para el



mayor y más rápido perfeccionamiento profesional, mediante la autorización de una hora diaria, al menos, dentro de las de trabajo, para asistir a la Escuela de Aprendizaje Industrial. La Empresa vigilará y velará por la asistencia a las clases, sancionando la primera falta injustificada de asistencia a las mismas con multa de un día de haber; con tres días, la segunda, y con el despido, la tercera.

Art. 56. El aprendizaje dará lugar a un contrato especial, que regirá tanto en su contenido como en su forma y en las obligaciones de cada una de las partes contratantes y por lo dispuesto en las leyes especiales sobre esta materia y normas específicas del presente capítulo y de la Reglamentación.

Una vez terminado el aprendizaje, el tiempo de permanencia en la Empresa con esta condición, caso de continuar al servicio de la misma, será computado en relación a los derechos que por antigüedad puedan corresponderle.

## CAPITULO VIII

### TITULO PRIMERO.—*Sistema de retribuciones*

Art. 57. Con el fin de que el personal comprendido en la Reglamentación de Trabajo de esta Empresa solemnice las fiestas de la Natividad del Señor y del 18 de Julio, la Empresa abonará al personal, con motivo de cada una de estas fiestas, y de acuerdo con el Convenio Colectivo de 24 de mayo de 1969, una gratificación de carácter extraordinario, en las cuantías líquidas que en el artículo 13 del citado Convenio se indican, y que, para los distintos niveles son las siguientes:

NIVEL	PESETAS
1 Peón ordinario .....	5.000
2 Peón especializado y asimilados (Lavacoches, Engrasadores, Mozos de cubiertas), Guardagujas, Mozos de almacén y Ordenanzas.	5.250
3 Cobrador .....	5.500



NIVEL	PESETAS
4	Conductor de tranvías, Oficial de tercera, Auxiliar de almacén, Capataz, Oficial de reproducción de impresos ..... 5.750
5	Oficial de segunda, Oficial de almacén, Agente de Recaudación, Conductor de servicio, Conserje de segunda, Vigilante de industria y comercio, Auxiliar de laboratorio ..... 6.000
6	Conductor de autobuses, Oficial de primera, Cronometradores ..... 6.250
6-1	Auxiliar administrativo ..... 6.250
7	Vigilante e Inspector, Encargado de Agentes de Recaudación, Subjefe de Vigilantes de industria y comercio ..... 6.500
8	Jefe de Equipo, Encargado de almacén ..... 6.750
9	Subjefe de Estación, Conserje de primera, Jefe de Vigilantes de industria y comercio. 7.000
10	Contramaestres ..... 7.500
10-1	Delineantes ..... 7.500
11	Jefe de Estación, Encargado general de almacén ..... 8.000
11-1	Oficial administrativo ..... 8.000
12	Maestro de Taller ..... 9.500
12-1	Delineante proyectista, Auxiliares Técnicos. 9.500
13	Jefe de Negociado ..... 10.500
14	Inspector principal ..... 11.000
15	Jefe de Sección ..... 13.000
16	Aprendices de tercero y cuarto años ..... 4.000
17	Aprendices de primero y segundo años ..... 2.500
	Limpiadoras ..... 3.750

Art. 58. El personal del Grupo I, Subgrupos A y B, percibirá estas dos pagas en la cuantía que lo venía haciendo en 1968, es decir, sin incorporar a ellas el incremento que se reglamentó para los sueldos en el Convenio Colectivo vigente.



Estas pagas se liquidarán en proporción a los días de permanencia en la Empresa durante el primero o segundo semestres, respectivamente.

A estos efectos se contarán los días realmente trabajados, libres, vacaciones, enfermedades y accidentes.

Art. 59. De acuerdo con el Convenio Colectivo Sindical de 24 de mayo de 1969, los sueldos o jornales base mínimos serán los que a continuación se detallan:

C A T E G O R I A	TOTAL PESETAS
<b>GRUPO I</b>	
<i>Subgrupo A</i>	
Jefes de División .....	20.700
Jefes de Servicio .....	14.600
Titulados Superiores .....	12.500
<i>Subgrupo B</i>	
Ayudante Técnico principal .....	11.800
Ayudante Técnico .....	10.300
Practicantes de Empresa .....	8.750
Procurador .....	10.300
<i>Subgrupo C</i>	
Delineantes proyectistas .....	6.600
Auxiliares Técnicos .....	6.600
Delineantes .....	5.400
Maestros de Taller .....	6.600
Contra maestros y Encargados .....	5.400
<b>GRUPO II.—Administrativos</b>	
Jefes de Sección .....	8.700
Jefes de Negociado .....	7.200
Oficiales administrativos .....	5.700
Auxiliares administrativos .....	4.650



# C A T E G O R I A

TOTAL PESETAS

## GRUPO III.—*Movimiento*

### *Subgrupo A.—Clase 1.<sup>a</sup>*

	Mensual	Diario
Inspector principal .....	7.500	
Jefes de Estación .....	5.700	190
Subjefes de Estación .....	5.100	170
Vigilantes e Inspectores .....		160

### *Clase 2.<sup>a</sup>*

Conductores de autobuses .....		155
Conductores de tranvías (a extinguir) .....		145
Cobradores .....		140
Guardagujas (a extinguir) .....		135

### *Subgrupo B*

Encargados Agentes de Recaudación .....	4.800	160
Agentes de Recaudación .....		150

## GRUPO IV.—*Operarios*

### *Subgrupo A.—Talleres y Servicios*

Jefe de Equipo .....		165
Oficiales de primera .....		155
Oficiales de segunda .....		150
Oficiales de tercera .....		145
Cronometradores .....		155
Capataces .....		145
Peones especializados (Engrasadores, Lavacoches, Mozos de cubiertas) .....		135
Peones ordinarios y Limpiavías (Limpiavías, a extinguir) .....		130
Conductores de Servicio .....		150
Aprendices de primer año .....		65
Aprendices de segundo año .....		65
Aprendices de tercer año .....		104
Aprendices de cuarto año .....		104



C A T E G O R I A		TOTAL PESETAS	
<i>Subgrupo B.—Almacenes</i>		Mensual	Diario
Encargados generales de Almacén .....		5.700	
Encargados de Almacén .....		4.950	
Oficiales de Almacén .....			150
Auxiliares de Almacén .....			145
Mozos de Almacén .....			135
<i>Subgrupo C.—Laboratorios</i>			
Auxiliar de Laboratorio .....			150
GRUPO V.— <i>Subalternos</i>			
Conserje de primera .....		5.100	
Conserje de segunda .....		4.500	
Jefe de Vigilantes de industria y comercio ...		5.100	
Subjefe de vigilantes de industria y comercio.			160
Vigilantes de industria y comercio .....			150
Ordenanzas y Porteros .....			135
Limpiadoras (por horas, en proporción) .....			130

Los Jefes de Estación, Subjefes de Estación, Vigilantes, Inspectores y Encargados de Agentes de Recaudación que trabajan con la misma jornada laboral que el personal que cobra por quincenas, percibirá los devengos correspondientes a todos los días efectivamente trabajados, aunque sus haberes los perciba por mensualidades.

Para el personal de Maestros y Contramaestres de Talleres que trabajan las fiestas señaladas como “recuperables”, éstas habrán de ser consideradas a efectos económicos como las “abonables”.

A fin de simplificar la organización administrativa de la Empresa, la antigüedad se concederá a partir del 1 de enero del año de entrada para los ingresados en el primer semestre, y a partir del 1 de julio para los ingresados en el segundo semestre.



Los dos primeros bienios se abonarán con el porcentaje del 7,5.

Los quinquenios siguientes, con el porcentaje del 10.

El número total de quinquenios abonables será de seis como máximo.

El Plus Familiar seguirá igual, con el valor fijo del punto de 175 pesetas, hasta su extinción.

En concepto de quebranto de moneda, la Empresa Municipal de Transportes abonará las gratificaciones especiales siguientes:

Cobradores .....	15	pesetas mensuales
Agentes de Recaudación .	45	— —
Pagadores .....	300	— —

Continuarán en vigor las gratificaciones de los Mandos de Movimiento, acordadas en el Convenio de 1966, y en la forma en que viene haciéndose actualmente.

Al personal con categoría laboral de Ordenanza, que efectúa su jornada de trabajo en misiones de Telefonista, se le acreditará mensualmente una gratificación de 20 pesetas por día completamente trabajado.

Los empleados de la Empresa que presten servicio los días 24 y 31 de diciembre, a partir de las veintidós horas y hasta la terminación de su jornada laboral, éstas les serán abonadas con el 100 por 100 sobre el salario base y la antigüedad. Se suprime el obsequio que venía haciéndose en estas fechas.

El Complemento de Producción se percibirá por días completamente trabajados, de acuerdo con las normas de rendimiento en vigor para cada Servicio, y las particulares del Servicio de Movimiento que a continuación se especifican, en las condiciones siguientes:

Por falta de puntualidad a la jornada laboral se disminuirá en 20 pesetas.

La jornada de trabajo incompleta disminuirá dicho Complemento en la cantidad proporcional a la falta de tiempo dedicado a dicha jornada.

Para tener opción al Complemento de Producción, con las limitaciones anteriores, será condición indispensable estar en plenitud de facultades para ejercer las funciones de la correspondiente categoría y haberlas ejercido, efectivamente, en el período de tiempo a que se refiera.



Quando un empleado, por disminución de sus condiciones físicas, pase a ocupar una categoría distinta a aquella para la que fué contratado por la Empresa, tendrá derecho a cobrar el Complemento de Producción que le corresponda en la nueva categoría en la que sea encuadrado.

Art. 60. *Salarios-hora, profesionales.*— Como consecuencia de los sueldos o salarios-base mínimos, fijados en el artículo que antecede, los sueldos o salarios-hora profesionales mínimos, de conformidad con lo previsto en el Decreto de 21 de septiembre de 1960 y Orden de 8 de mayo de 1961, serán los siguientes:

CATEGORIA	SALARIO - HORA PROFESIONAL	
	Pesetas	
Jefes de División .....	171,83	
Jefes de Servicio .....	121,19	
Titulados Superiores .....	103,76	
Ayudantes Técnicos principales .....	97,95	
Ayudantes Técnicos .....	85,50	
Practicantes de Empresa .....	72,63	
Procurador .....	85,50	
Delineantes proyectistas .....	54,79	
Auxiliares Técnicos .....	54,79	
Delineantes .....	44,82	
Maestros de Taller .....	54,79	
Contramaestros o Encargados .....	44,82	
Jefes de Sección .....	72,22	
Jefes de Negociado .....	59,77	
Oficiales administrativos .....	47,31	
Auxiliares administrativos .....	38,60	
Inspectores principales .....	49,81	
Jefes de Estación .....	37,85	
Subjefes de Estación .....	33,87	
Vigilantes e Inspectores .....	31,88	
Conductores de autobuses .....	30,88	
Conductores de tranvías (a extinguir) .....	28,89	



diciones  
la que  
el Com-  
tegoría

cuencia  
ulo que  
nos, de  
tiembre  
nientes:

RIO - HORA  
OFESIONAL  
—  
Pesetas

71,83  
21,19  
03,76  
07,95  
35,50  
72,63  
35,50  
54,79  
54,79  
44,82  
54,79  
44,82  
72,22  
59,77  
47,31  
38,60  
49,81  
37,85  
33,87  
31,88  
30,88  
28,89

CATEGORIA		SALARIO - HORA PROFESIONAL
		Pesetas
Cobradores .....		27,89
Guardagujas (a extinguir) .....		26,89
Encargados de Agentes de Recaudación .....		31,88
Agentes de Recaudación .....		28,88
Jefes de Equipo .....		32,87
Oficiales de primera .....		30,88
Oficiales de segunda .....		29,88
Oficiales de tercera .....		28,89
Cronometradores .....		30,88
Capataces .....		28,89
Oficial de reproducción de impresos .....		28,89
Peones especializados (Engrasadores, Lavacoche, Mozos de cubiertas) .....		26,89
Peones ordinarios y Limpiavías (Limp. a extinguir).		25,90
Conductores de Servicio .....		29,88
Aprendices de primer año .....		12,95
Aprendices de segundo año .....		12,95
Aprendices de tercer año .....		20,72
Aprendices de cuarto año .....		20,72
Encargados generales de Almacén .....		37,85
Encargados de Almacén .....		32,87
Oficiales de Almacén .....		29,88
Auxiliares de Almacén .....		28,89
Mozos de Almacén .....		26,89
Auxiliar de Laboratorio .....		29,88
Conserje de primera .....		33,87
Conserje de segunda .....		29,88
Jefe de Vigilantes de industria y comercio .....		33,87
Subjefe de Vigilantes de industria y comercio .....		31,88
Vigilantes de industria y comercio .....		29,88
Ordenanzas y Porteros .....		26,89
Limpiadoras .....		25,90



En los salarios o jornales-hora profesionales mínimos que anteceden no están incluidos los complementos de producción, horas extraordinarias, primas o bonificaciones de ninguna clase, ni abono alguno por trabajos nocturnos, festivos o tarea a destajo.

Art. 61. *Retribución por horas extraordinarias.*—En cumplimiento de las disposiciones legales en vigor, las horas extraordinarias se abonarán teniendo en cuenta las dos pagas extraordinarias existentes, los cincuenta y dos domingos y ocho fiestas abonables anuales y las vacaciones correspondientes.

En su consecuencia, las fórmulas a aplicar serán:

Personal de los Grupos III, IV y V (para las dos primeras horas extraordinarias):

$$\frac{\text{Jornal base} + \text{antigüedad}}{7,5} \times F \times 1,25$$

Para las horas extraordinarias que superen a las dos anteriores:

$$\frac{\text{Jornal base} + \text{antigüedad}}{7,5} \times F \times 1,40$$

Personal de los Grupos I y II (para las dos primeras horas extraordinarias):

$$\frac{\text{Sueldo base mensual} + \text{antigüedad}}{30 \times 26} \times F \times 1,25$$

Para las horas extraordinarias que superen a las dos primeras:

$$\frac{\text{Sueldo base mensual} + \text{antigüedad}}{30 \times 26} \times F \times 1,40$$

Siendo F un coeficiente variable con la antigüedad, que se calculará por exceso como más beneficioso, con los siguientes valores promedios:

Para el personal que disfrute vacaciones entre veinte y veintitrés días:  $F = 1,725$ .



Para el personal que disfrute vacaciones entre veinticuatro y veintisiete días:  $F = 1,750$ .

Para el personal que disfrute vacaciones entre veintiocho y treinta días:  $F = 1,80$ .

Art. 62. *Pago de haberes.*—Como complemento de lo establecido en la Reglamentación de Trabajo de esta Empresa, y en cuanto se refiere al pago de haberes y nóminas, se establece:

*Nómina de sueldos.*—El día último laboral de cada mes, de las nueve hasta las dieciocho horas, ininterrumpidamente, en los centros de trabajo.

*Nóminas quincenales.*—Se abonarán con el siguiente horario: primera quincena: de las veintidós horas del día 15 a las veintidós horas del día 16, y de las diez horas del día 17 a las doce del mismo. Segunda quincena: de las veintidós horas del día 29 ó 30 a las veintidós del día 30 ó 31, y de las diez horas del día 1, a las doce horas del mismo.

Las nóminas quincenales que se vienen pagando en la Caja Central se abonarán los días 16 y 30 y 31, únicamente de las nueve hasta las dieciocho horas.

Aquellos productores que no perciban sus devengos los días señalados para el pago podrán hacerlo únicamente los jueves desde las nueve hasta las doce y media horas, en la Caja Central.

Los que por enfermedad, accidente o vacaciones no hayan percibido sus haberes los días de pago, podrán hacerlos efectivos en la Caja Central, cualquier día laborable, desde las nueve a las doce y media, previa la justificación documental que se estime necesaria.

Los anticipos por vacaciones y demás devengos se abonarán desde las nueve a las doce y media en la Caja Central, previos los requisitos necesarios, cualquier día laborable, excepto los cuatro últimos días de cada quincena (12, 13, 14 y 15, en la primera, y 27, 28, 29, 30 ó 31, en la segunda).

*Otra forma de pago.*—Cuando la mecanización de las nóminas lo permitan, y previa solicitud de los interesados, los haberes acreditados en nóminas podrán ser abonados mediante su ingreso en cuenta corriente del solicitante, tanto para el personal en activo como para el personal jubilado, entendiéndose que el resguardo



de haberlo efectuado equivale, a todos los efectos, como conforme y firma correspondiente del interesado en nómina, salvo error que, una vez comprobado, sería subsanado.

Art. 63. *Observaciones de carácter general.*—Cuando alguno de los días señalados para el pago sea festivo, éste se efectuará en el anterior laboral.

Para el percibo de cualquier cantidad será necesario justificar la personalidad, a requerimiento del Pagador.

Para el pago por autorización a un tercero será necesario presentar la autorización del interesado, el carnet de identidad de la Empresa para la confrontación de firmas y la justificación de la personalidad del perceptor.

Art. 64. El personal de la Empresa deberá recibir al momento de serle entregados los haberes un sobre o nota en que se especificarán con todo detalle las cantidades que se le acrediten y conceptos a que correspondan, así como descuentos que se efectúen y cantidad líquida a percibir.

Este sobre o nota, tomado de la nómina respectiva, podrá ser comprobado por el interesado con la misma, en el momento de firmarla y recibir su importe.

En caso de error en la nómina en perjuicio del productor, la Empresa vendrá obligada a abonar su importe, previa reclamación del interesado, en el plazo de cinco días, a contar desde la formulación de la reclamación.

Art. 65. Para acogerse al beneficio señalado en el artículo 25, párrafo segundo, de la Reglamentación, sobre percepción de anticipos de haberes devengados, deberá solicitarse por escrito a la Dirección General Gerencia, cursado reglamentariamente.

Podrá solicitarse este anticipo siempre que sea cuantía de haberes ya devengados.

a) Por disfrute de la vacación anual reglamentaria, siempre que la misma esté comprendida en los días normales de cobro.

b) Por disfrute de licencia concedida con o sin sueldo, siempre que exceda de ocho días.

En cualquier caso, deberá solicitarse, por lo menos, cinco días antes del 11 ó 26 de cada mes; estos Agentes han de tener presente que no se les podrá hacer entrega de los mencionados haberes durante los cuatro últimos días del mes.



Art. 66. Al objeto de dar exacto cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 32 de la Reglamentación de Trabajo, se proveerá a todo el personal que pueda encontrarse en condiciones de hacer horas extraordinarias de la libreta que se perceptúa en el mismo, y cuyo modelo fué aprobado en el Reglamento del año 1962.

El cómputo de las horas extraordinarias realizadas por el personal comprendido entre los Grupos I y II deberá hacerse sobre la jornada normal de seis horas establecida en el artículo 50 del Reglamento de Trabajo de la Empresa.

Para el personal de Movimiento, y de conformidad con lo aprobado en el Convenio Colectivo Sindical de 24 de mayo de 1969, la jornada legal es la de cuarenta y cinco horas semanales; se considerarán como extraordinarias el exceso semanal sobre la citada cifra. El cómputo de estas horas se hará una vez finalizada la semana mediante liquidación de las hojas semanales en poder de los interesados que, en este caso, sustituye a la libreta citada en el párrafo anterior. Igualmente el modelo de hoja semanal será el aprobado por el Reglamento de Régimen Interior de 1962.

El exceso sobre las cuarenta y cinco horas se hará figurar en los listines de trabajo en la semana siguiente, como horas extraordinarias.

A efectos del cómputo de la jornada semanal en el personal de Movimiento, y teniendo en cuenta la forma especial en que se asignan los días libres dentro de cada semana, se tendrá en cuenta lo siguiente:

En la semana natural en que coincidan dos libres, uno de ellos se considerará como trabajado, a efectos de dicho cómputo.

En la semana natural en que no coincida ningún libre, las horas trabajadas el lunes se considerarán a efectos del cómputo, salvo el exceso que existiese ese día que, en todo caso, se considerará como extraordinario.

Art. 67. *Rendimientos mínimos. Personal de Movimiento.* El personal de Conductores y Cobradores vendrá obligado a realizar, en la línea a que esté afecto, el número de viajes que figure en el horario correspondiente establecido por la Empresa y deducido en función de la jornada legal de trabajo, longitud



y demás características de la línea, a juicio de la Empresa, siempre que las condiciones del tráfico o una fuerza mayor no lo impidan.

Tanto el Conductor como el Cobrador realizarán su función con celo en el servicio, cuidado del material y corrección con el público.

El resto del personal de Movimiento queda obligado a ejercer su función correctamente y con el celo debido, con total dedicación durante su jornada de trabajo laboral a la labor que tenga encomendada, no pudiendo abandonar la misma sin autorización, ni realizar cosa alguna que vaya en detrimento del rendimiento que debe y le es exigido.

*Personal de Talleres.*—Para el personal de Talleres se fijarán unos índices de rendimiento, que serán estudiados por la Jefatura de la División de Material Móvil y Talleres, previo informe de la Junta de Productividad. Todo el personal de Talleres viene obligado a ejercer su función correctamente y con el celo debido, con total dedicación durante su jornada laboral a la labor que tenga encomendada, no pudiendo abandonar la misma sin autorización, ni realizar cosa alguna que vaya en detrimento del rendimiento que debe y le es exigido.

Igual obligación regirá para el resto del personal de la Empresa no encuadrado en los Grupos que anteceden.

Art. 68. En todos los casos en que la Empresa estime pertinente el establecimiento de primas, tareas a destajo, será preceptiva la aceptación previa de los productores a quienes afecte, y, en todo caso, se regirá por las directrices previstas en la Reglamentación vigente de la Empresa para trabajos a destajo, trabajos a tarea y trabajos con prima de producción.

Art. 69. *Personal de Movimiento. Trabajos con incentivo.* Al objeto de estimular en este personal la mejor regularidad en el servicio, su corrección en el trato con el público, policía en el vestir, aseo personal y correcta utilización del material, dentro todo ello de los rendimientos mínimos previstos en el artículo 68, la Empresa mantendrá las primas y bonificaciones estipuladas en el Convenio Colectivo de 24 de mayo de 1969.

*Asignación de vehículos.*—Con el fin de estimular al personal del Servicio de Movimiento (Cobradores y Conductores) en la



conservación, rendimiento y buen uso de los vehículos, la Empresa procurará, dentro de lo posible, asignar al citado personal de plaza coches fijos, sean éstos viejos o de reciente adquisición.

*Personal de Talleres.*—Al objeto de estimular en este personal su rendimiento, y dada la imposibilidad, por su naturaleza y diversidad, de establecer fórmulas fijas de carácter general para el establecimiento de primas por trabajos con incentivo, la Empresa podrá establecer, como lo viene haciendo, según la labor a realizar y el personal que ha de intervenir, entendiéndose que, en todo caso, es facultad de la Empresa el establecerlas y de los productores la total libertad de aceptarlas.

Art. 70. Cuando se trate de proyectos o dirección de obras, las primas a satisfacer no excederán en ningún caso a las fijadas oficialmente, y, para su percibo, se regirán por parecidas normas a las vigentes en los organismos municipales.

Art. 71. Para efectuar la liquidación de los haberes por baja en la Empresa, será necesario que el Agente haya hecho entrega de la tarjeta de identidad que se le entregó a su ingreso y de cuantas prendas, herramientas y efectos que de propiedad de la Empresa deben obrar en su poder.

Art. 72. Para la concesión de anticipos reintegrables, a los que hace referencia el artículo 105 de la Reglamentación, deberá solicitarlo el Agente mediante instancia, dirigida a la Dirección General Gerencia, por conducto reglamentario, adjuntando cuantos documentos sean precisos para justificar su petición y sus causas.

Las necesidades a que hace referencia la Reglamentación, podrán ser familiares o personales, siempre que concurren las circunstancias exigidas en la misma.

Quando se trate de necesidad contraída por enfermedad del Agente, informará previamente el Servicio de Sanidad.

La enfermedad de familiar que haya dado origen a causa grave, se justificará con certificado médico del Seguro de Enfermedad o, en su caso, del Gabinete Médico de la Empresa.

Quando la necesidad sea de índole distinta a la enfermedad y ajena a su voluntad, se justificará aquélla en la forma más adecuada al caso.





En ningún caso podrá exceder la cantidad del haber correspondiente a dos mensualidades.

A este efecto se considerará la mensualidad incrementando al sueldo o jornal base la antigüedad y la gratificación.

## TITULO II.—*Productividad*

Art. 73. Al objeto de mejorar en lo posible el desequilibrio entre ingresos y gastos, debido, principalmente, entre otras causas a la disminución de viajeros, a la creciente congestión de tráfico, a la creación, ampliación y autorización de otros medios de transporte, a la desfavorable distribución de viajeros a lo largo del día, y con el fin de estimular y encauzar la colaboración del personal en la resolución de estos problemas para la buena marcha de la Empresa, logrando la máxima compenetración de cuantos la integran, mediante el diálogo y un adecuado intercambio de información, se creará, con carácter de organismo asesor de la Dirección General Gerencia, una JUNTA DE PRODUCTIVIDAD, en sustitución de la actual, cuyo fin principal será el aumento del índice de productividad, promoviendo, en definitiva, el logro de una mayor rentabilidad de la Empresa.

La Junta de Productividad estará integrada por cinco Vocales nombrados por la Dirección y por otros cinco Vocales designados por el Jurado de Empresa, en representación de los distintos grupos laborales.

La Presidencia corresponderá a la Dirección General Gerencia o persona en quien delegue. Esta Presidencia recaerá obligatoriamente sobre uno de los diez componentes.

Para la adopción de resoluciones, cuando exista empate de votos, se considerará el asunto aprobado para elevarlo a la Dirección General Gerencia.

La Junta de Productividad hará efectivas las atribuciones que al Jurado correspondan por aplicación del artículo 45 del Reglamento de 11 de septiembre de 1953, en orden a fomentar la participación del personal en la adopción de cuantas medidas se consideren adecuadas para el aumento de la productividad, la conservación de la maquinaria, material móvil, instalaciones,



útiles y herramientas, el más completo aprovechamiento de materiales y su recuperación, amortización de vacantes que puedan producirse de forma natural y de manera que esta reducción de plantilla, que se produzca como consecuencia de estas amortizaciones, sea la aconsejada por los estudios realizados para la mejor producción de la Empresa, una más depurada calidad en el servicio público, el aumento del rendimiento del trabajo y toda clase de mejoras técnicas.

Será competencia de la Junta de Productividad todas cuantas materias se relacionan seguidamente:

1.º *Aumento de la productividad.*

Medida del trabajo realizado e índice del rendimiento.

Estímulos e incentivos al rendimiento.

Sistemas de remuneración.

Previsión y preparación psicológica-social.

2.º *Participación del personal.*

Fomento del principio de integración del trabajador en la Empresa.

Participación en los beneficios.

Participación en las gestiones y administración de la Empresa, y previsión de modalidades para una posible aplicación de la Ley de Cogestión.

3.º *Comunicación.*

Información ascendente, descendente y horizontal.

Fomento del principio de la permeabilidad en las estructuras jerárquicas.

Fomento del principio de responsabilidad compartida.

4.º *Clasificación profesional.*

Valoración y clasificación de puestos de trabajo.

Acoplamiento del personal a la nueva clasificación.



Escalafones, plantillas y amortizaciones de exceso por causas naturales.

Trabajos de categoría superior e inferior, y personal de capacidad física disminuida.

#### 5.º *Formación.*

Capacitación social.

Formación profesional.

Perfeccionamiento profesional.

Selección para la promoción a puestos superiores.

Fomento del principio de vigorización y responsabilidad del mando.

Estas misiones cristalizarán en un Reglamento que redactará la propia Junta de Productividad.

La Junta de Productividad estará constituida y en función permanente, reuniéndose siempre que sea necesario, y por lo menos una vez quincenalmente, para estudiar las distintas propuestas y sugerencias, debidamente razonadas, que a la misma lleguen, informando a la Dirección General Gerencia sobre todos los aspectos de tipo social, económico y técnico que, a su juicio, puedan contribuir a un aumento de la productividad y en definitiva a la mejora del rendimiento de la Empresa.

De los acuerdos enviados a la Dirección General Gerencia, se dará cuenta también al Jurado de Empresa, cuando menos, una vez al mes.

La Dirección General Gerencia, en uso de sus facultades y responsabilidad, en orden a la organización del trabajo, podrá hacer suyas las sugerencias y propuestas de la Junta de Productividad, convirtiéndolas en decisiones ejecutivas, e informando a la Junta de los motivos que pudieran existir cuando, si llegara el caso, desestimara los acuerdos recibidos. Esta contestación se efectuará ordinariamente en el plazo de un mes.

A fin de conseguir la colaboración de todo el personal, en orden a la mejora de la organización del Servicio y los métodos de trabajo, se estimulará la presentación de iniciativas y sugerencias mediante la adecuada recompensa.



## CAPITULO IX

### JORNADA. DESCANSO. VACACIONES

Art. 74. La jornada de trabajo en la Empresa Municipal de Transportes será de siete horas y media diarias o de cuarenta y cinco semanales, respetando la jornada de seis horas ya establecida para el personal comprendido en los Grupos I y II de la Reglamentación.

Cuando el personal de los Grupos I (Subgrupo C) y II esté adscrito a Servicios en los que la jornada sea continua de ocho a catorce horas, se adaptará a las del personal del Servicio correspondiente, en la forma que mejor convenga al mismo, a juicio de la Empresa, manteniendo su carácter de jornada continuada de seis horas.

El personal del Grupo II que preste servicios en los locales de la Dirección de la Empresa conservará la jornada de ocho a catorce horas.

Los Maestros, Contramaestres o Encargados realizarán, cuando lo estime necesario la Empresa, y con carácter voluntario por parte de los mismos, el horario del personal a sus órdenes, abonándosele por tal concepto la misma cuantía económica que actualmente vienen percibiendo como compensación por diferencia de jornada, de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo de 24 de mayo de 1969.

La jornada del personal administrativo y técnico se regirá por las normas siguientes:

Primera. La jornada será continuada de ocho a catorce horas.

Segunda. En cada Servicio, y para atender las necesidades perentorias del mismo, y cuando sea absolutamente necesario, se establecerá un servicio de guardia, por las tardes, de diecisiete a dieciocho treinta horas, desempeñado por un empleado.

Tercera. Se abonarán como horas extraordinarias las que excedan de la jornada señalada en los dos párrafos anteriores.

Art. 75. Los turnos del personal de Movimiento serán seguidos y partidos, estos últimos con una sola interrupción.



La duración efectiva de los turnos será de cuarenta y cinco horas semanales.

Los turnos seguidos no tendrán nunca una duración superior a siete horas y media.

Para los turnos partidos, la extensión máxima —tiempo transcurrido entre el principio y el final de la prestación— no rebasará de catorce horas y serán primados con los porcentajes sobre salario base, que a continuación se detallan:

EXTENSIÓN		PRIMAS
De 9 a 9,30 horas	.....	5
De 9,30 a 10	— .....	10
De 10 a 10,30	— .....	15
De 10,30 a 11	— .....	20
De 11 a 11,30	— .....	25
De 11,30 a 12	— .....	30
De 12 a 14	— .....	35

La provisión de los turnos con extensión superior a doce horas se hará previo concurso entre el personal voluntario. Si no resultasen cubiertos dichos turnos por el referido sistema, se realizarán con el personal más moderno.

Continuarán vigentes el resto de las limitaciones con las que se vienen elaborando los cuadros de servicio.

Por falta de relevos o casos semejantes la jornada de trabajo no podrá exceder en dos viajes. Esta situación, en ningún caso, deberá exceder de tres días consecutivos.

El tiempo de exceso sobre las jornadas máximas de trabajo establecidas en este Convenio será computado como extraordinario.

El personal que preste servicio de guardia y tenga que salir a realizar un turno de trabajo en sustitución de otro Agente deberá efectuar el turno total del Agente suplido, siempre que entre el tiempo que estuvo de guardia y el que realice en la calle no rebase las once horas, otorgándole tiempo para la comida.

La jornada de trabajo para las mujeres encargadas de la limpieza será de SEIS HORAS diarias.



Art. 76. Como aclaración del párrafo primero del artículo 51 del Reglamento de Trabajo, se dispone que el personal de Movimiento y de los Talleres que funcionan sin interrupción disfrutará, siguiendo la costumbre ya tradicional, sus libres en forma que cada semana tomará un descanso en el día siguiente al que lo tuvo en la semana anterior. Transcurridas siete semanas consecutivas, se unirá al día libre normal de la semana un día más, para continuar el mismo ciclo posteriormente.

Art. 77. Para regular las vacaciones anuales, al personal de nuevo ingreso se le fijará para el año natural siguiente a la fecha de aquél una vacación equivalente a la parte proporcional de días trabajados en el año anterior, y en años sucesivos disfrutará la vacación completa correspondiente a los sucesivos años naturales.

Art. 78. Con arreglo a lo previsto en los artículos 55 y 56 y del Reglamento de Trabajo de la Empresa, si al establecer el calendario de vacación anual resultase que el número de peticionarios para determinada época del año excediese dentro de un Servicio del número de productores, que en aquella fecha estime la Empresa no son indispensables, se resolverá por sorteo, pero teniendo en cuenta que éstos deben celebrarse por centro de trabajo o, bien, entre las Secciones de los mismos, siempre que, a juicio de la Empresa, lo permitan las necesidades del Servicio o no se perjudique a otros productores.

Quienes no resultasen favorecidos en tales sorteos y hubiesen señalado en sus peticiones de vacación segunda y tercera fechas, pasarán a incrementar los grupos de las segundas y terceras fechas, y en su caso participar en los sorteos ulteriores.

En consecuencia con lo expuesto, y teniendo en cuenta lo determinado en el artículo 76, cuando algún Agente haya de disfrutar el período de vacación que se le adjudique por sorteo, en fecha que habría devengado un día libre más, éste le será agregado al final de la vacación correspondiente.

Art. 79. Todo el personal tendrá derecho a una vacación anual retribuída a partir del año de su ingreso en la Empresa, de veinte días, incrementada en un día más por cada cinco años de permanencia en la misma, con un máximo de treinta días. El personal de los Grupos I y II continuará con las normas vigentes en la Reglamentación de Trabajo, así como el personal com-



prendido en las siguientes categorías: Jefes y Subjefes de Estación, Vigilantes, Inspectores, Encargados de Agentes de Recaudación, Jefes de Equipo, Capataces, Encargados generales de Almacén, Conserjes y Encargados de Almacén.

Se abonará una gratificación por vacación, con un importe de 1.500 pesetas, que será percibida por todos los productores con independencia de la categoría, y que se acreditará en la nómina correspondiente al final de la vacación, excepto el personal del Grupo I, Subgrupos A y B.

Continúa en vigor el párrafo segundo del artículo 52 de la Reglamentación de Trabajo.

En el Servicio de Movimiento, todo aquel personal que hubiera disfrutado su vacación dentro de los cinco primeros meses del año, entrará al año siguiente en el sorteo de grupos de vacación incluidos en el resto del año.

## CAPITULO X

### LICENCIAS

Art. 80. Las peticiones de licencias con sueldo, solicitadas al amparo del artículo 59 de la Reglamentación, habrán de ajustarse a los siguientes requisitos:

a) *Por matrimonio del solicitante.*—Deberá justificarse, una vez contraído el matrimonio, con certificados en extracto del acta de su celebración, expedidos por la Parroquia, Registro Civil o Libro de Familia, debidamente diligenciado.

b) *Por hallarse cursando estudios.*—A la solicitud de licencia se acompañará certificado escolar o académico de haberse matriculado en las asignaturas correspondientes, con especificación de los días y horas del examen.

Para garantizar lo preceptuado en el párrafo segundo del apartado b) del artículo 59 de la Reglamentación de Trabajo, deberá presentarse *a posteriori* certificado escolar o académico de las asignaturas aprobadas o suspendidas.

c) *Por fallecimiento o entierro de familiares.*—A la solicitud de licencia dirigida al Servicio, se presentará, *a posteriori*, justificación adecuada.



d) *En caso de grave enfermedad.*—Deberá justificarse por certificado médico, expedido por facultativo del Seguro de Enfermedad o Médico de la Empresa, que especifique la duración de la gravedad a juicio del facultativo, aumentando el plazo de duración de esta licencia cuando haya de desplazarse fuera de Madrid, hasta el máximo de cinco días. De acuerdo con el Convenio Colectivo de 24 de mayo de 1969, quedan también incluidos en este apartado los hermanos, e igualmente en el apartado anterior.

e) *Cuando se trate de alumbramiento de la esposa.*—Se justificará con volante de facultativo o matrona colegiada que la haya asistido. Si el estado de la esposa hubiera de ocasionar gravedad uno o más días, asimismo deberá especificarse en el certificado médico.

f) *Cuando se trate de personal con cargo sindical* o político, Vocales o Enlaces Sindicales, conforme a lo previsto en el artículo 67 de la Ley de Contrato de Trabajo.

En caso de falsedad de alguna de las causas por las que se solicita la licencia con sueldo, deberá la Jefatura correspondiente incoar el oportuno pliego de cargos, por sí o a instancia de quien proceda, para acordar la sanción a que hubiera lugar.

Art. 81. De acuerdo con lo preceptuado en el apartado c) del artículo 59 de la Reglamentación de Trabajo, en relación con el apartado b) las licencias por enfermedad grave, muerte y enterramiento, se ajustarán a las siguientes especificaciones:

1.<sup>a</sup> En caso de enfermedad grave, muerte o enterramiento en Madrid, el permiso abarcará desde el momento del fallecimiento hasta un máximo de cuarenta y ocho horas siguientes al mismo.

2.<sup>a</sup> El anterior permiso se entenderá ampliado en un día por cada 200 kilómetros del lugar de residencia del enfermo grave o fallecido, de Madrid, sumando ida y vuelta.

3.<sup>a</sup> En caso de alumbramiento, y de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo de 24 de mayo de 1969, se concederán dos días de licencia retribuida, pudiendo hacerse uso de los mismos a continuación del alumbramiento o en el plazo de los ocho días siguientes:

Todos los anteriores hechos deberán ser acreditados con documentos que tengan carácter de indubitados.



## CAPITULO XI

### EXCEDENCIAS Y JUBILACIONES

Art. 82. Los familiares o herederos de Agentes fallecidos que pretendan percibir haberes pendientes de cobro o liquidaciones de haberes de los mismos lo solicitarán mediante instancia acompañada de la partida de defunción del causante.

En caso de considerarlo necesario la Dirección General Gerencia será exigida, bien la copia autorizada del testamento en que resulten nombrados herederos, o una declaración de ellos efectuada ante el Juzgado de primera Instancia correspondiente.

Art. 83. A los efectos del reingreso del personal que se encuentre en la situación de excedencia, lo solicitará de la Empresa mediante instancia, y se someterá al oportuno reconocimiento médico, y a la vista del resultado y del estado de vacantes se decidirá la situación que en definitiva le corresponda, no siendo alta hasta la formalización de su situación en el Servicio de Personal.

Art. 84. La Empresa Municipal de Transportes, con el fin de primar las jubilaciones voluntarias, satisfará en concepto de PRIMA DE COMPENSACION la cantidad precisa para que, unida a la pensión que abona la Caja de Previsión Laboral de la Empresa Municipal de Transportes, o Entidad de Previsión que pudiera sustituirla, se alcance el importe total del sueldo o jornal base, más la antigüedad, que se perciba en el momento de la jubilación, a todo el personal de la Empresa que haya alcanzado o alcance la edad prevista para la jubilación voluntaria o forzosa en la Reglamentación Laboral, y cuyos efectos entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 1969, con arreglo a los siguientes porcentajes:

#### **A) Personal con derecho a jubilación voluntaria a los 60 años y forzosa a los 65:**

	AÑOS DE EDAD	PORCENTAJE
Jubilación a los .....	60	100
Idem íd. ....	61	85
Idem íd. ....	62	82



	AÑOS DE EDAD	PORCENTAJE
Jubilación a los .....	63	79
Idem íd. ....	64	76
Idem íd. ....	65	70

**B) Personal con derecho a jubilación voluntaria a los 60 años y forzosa a los 70:**

	AÑOS DE EDAD	PORCENTAJE
Jubilación a los .....	60	100
Idem íd. ....	61	90
Idem íd. ....	62	88
Idem íd. ....	63	86
Idem íd. ....	64	84
Idem íd. ....	65	82
Idem íd. ....	66	80
Idem íd. ....	67	78
Idem íd. ....	68	76
Idem íd. ....	69	73
Idem íd. ....	70	70

Por una sola vez todo el personal de ambos grupos que tenga más de sesenta años en 1 de enero de 1969 y aun los que tengan concedida prórroga para continuar al servicio activo de la Empresa, podrán disfrutar del beneficio que se concede en este artículo y con el porcentaje asignado a los sesenta años de edad, siempre que lo solicite en unión de su petición de baja en la Empresa en el plazo de dos meses a partir de la fecha de su puesta en vigor, o de los seis meses de la puesta en vigor del presente Reglamento, siendo regulado su sueldo o jornal base, más antigüedad o emolumentos fijos, por los que correspondieran a los solicitantes en 24 de julio último.

Se considerará comprendido en el Grupo B, a todos los efectos, al personal que sin estar afectado por la Reglamentación de Trabajo se halle prestando servicio en la Empresa Municipal de Transportes en 31 de diciembre de 1968. Para determinar la



cuantía que en su caso pueda corresponderle por el concepto de Prima de Compensación, se computará como sueldo o jornal más antigüedad el importe de los emolumentos fijos que tenga asignados.

En ambos casos, Grupos A y B, el personal que habiendo alcanzado la edad prevista en la Reglamentación para la jubilación forzosa, sesenta y cinco o setenta años, según el grupo laboral a que pertenezca, y desee continuar al servicio activo de la Empresa, al amparo de lo previsto en el artículo 65 de la Reglamentación, no percibirá Prima de Compensación alguna.

En todo caso, para tener derecho a la Prima de Compensación con la cuantía de los porcentajes establecidos para el personal de los Grupos A y B, serán exigidas, inexcusablemente, las siguientes condiciones:

a) Llevar un mínimo de quince años al servicio de la Empresa Municipal de Transportes.

b) Haber alcanzado la edad prevista en la Reglamentación de Trabajo para tener derecho a la jubilación.

Por una sola vez podrá obtener los beneficios a los que se refiere el presente artículo el personal que habiendo alcanzado la edad de jubilación voluntaria lleve al servicio activo de la Empresa un mínimo de diez años en 1 de enero de 1969.

Igual cantidad que abone la Empresa durante los doce meses del año, las hará en cuantía de una dozava parte en cada una de las pagas extraordinarias que abone la Caja de Previsión Laboral de la Empresa Municipal de Transportes o Entidad que la sustituya.

La Prima de Compensación prevista en el presente artículo anula en todas sus partes las Primas de Jubilación voluntarias previstas en el artículo 19 del Convenio Colectivo Sindical de 1966.

En caso de fallecimiento de un jubilado, dentro de los seis meses primeros de su citada situación, su viuda e hijos menores de dieciocho años percibirán el número de pagas mensuales igual a la diferencia entre las ya cobradas como jubilado y los seis meses indicados. Este beneficio sólo alcanza a los jubilados acogidos a lo establecido en este artículo.



## CAPITULO XII

### PREVISIÓN SOCIAL

Art. 85. Se declararán faltas de previsión: el empleo de máquinas y aparatos en mal estado; la ejecución de una obra o trabajo con medios insuficientes de personal o material, y la utilización de personal inepto en obras peligrosas sin la debida dirección, a no ser que la falta sea directamente imputable al accidentado, contraviniendo las órdenes expresas de la autoridad.

Art. 86. A los efectos del artículo anterior, entenderá en esta función el Jurado de Empresa, por sí o por la Comisión nombrada en su seno, todo ello según preceptúa el artículo 47 del Reglamento de Jurados de Empresa, quien redactará las instrucciones específicas dentro de los Talleres y Depósitos, así como en los vehículos de la Empresa, detallando protección de máquinas, aparatos, centrales eléctricas, coches, etc., así como protección en la manipulación de substancias tóxicas e insalubres.

Esta Comisión tendrá como misión redactar las normas indicadas en este artículo, velar por el cumplimiento de cuanto se haya ordenado sobre seguridad e higiene del trabajo, investigar las causas que hayan originado accidentes de alguna consideración y, en general, su estudio y resolución de cuanto tenga relación con la seguridad e higiene en el trabajo.

Art. 87. Será causa de responsabilidad para la Empresa Municipal de Transportes el incumplimiento de las medidas de previsión de accidentes y de higiene del trabajo ordenadas por las Disposiciones de la Ley y Reglamento del Seguro de Accidentes, Decreto, texto refundido de 22 de junio de 1956, publicado en el *Boletín Oficial del Estado* de 15 de julio de 1956.

A este efecto, la Empresa Municipal de Transportes empleará todas las medidas posibles de seguridad e higiene en el trabajo en beneficio de los trabajadores, de acuerdo con lo prevenido en todas las disposiciones generales y especiales sobre la prevención e higiene en el trabajo.

La adopción de las medidas de cualquier clase de medio preventivo para disminuir el riesgo de accidentes de cada trabajador se aplicará con el fin de defenderlos también contra las impru-



dencias que pudieran ser consecuencia del ejercicio continuo de un trabajo, que por sí y por las circunstancias de su ejecución pueda ser peligroso.

Art. 88. Los partes de baja por enfermedad, expedidos por los facultativos del Seguro de Enfermedad, deberán ser presentados sin excusa ni pretexto en el Servicio del que dependa el enfermo, en el plazo de veinticuatro horas siguientes a su expedición, sin perjuicio de haber avisado al inmediato Jefe antes de la hora de comenzar su servicio, al no poder presentarse a prestar el mismo por encontrarse enfermo. La entrega del parte podrá hacerse por el mismo interesado o por cualquier otra persona.

El incumplimiento de la anterior obligación llevará consigo la incoación del oportuno pliego de cargos a que hubiere lugar.

Art. 89. *Comedores.*—Los locales destinados a comedores de los centros de trabajo se ajustarán en un todo a lo dispuesto por Decreto de 8 de junio de 1938 y Orden de 30 de igual mes y año.

Art. 90. *Retretes y urinarios.*—Todo local de trabajo dispondrá de un número de retretes y urinarios proporcionado al de obreros fijos en la misma, con agua abundante para servicio de los mismos y, a ser posible, descarga automática.

El número de retretes se calculará a base de un mínimo de uno por cada cuarenta obreros fijos del personal masculino, y las dimensiones mínimas de las cabinas serán de 1 por 1,20 metros de superficie y 2,50 de altura. Los suelos y paredes serán continuos, lisos e impermeables; los enlucidos en tonos claros, y unos y otros, en materiales que permitan los lavados con líquidos desinfectantes o antisépticos, debiendo hacerse esto siempre que sea preciso y por lo menos una vez al día.

Reunirán los locales buenas condiciones en cuanto a acondicionamiento y las generales de índole sanitaria, desinfección, desodorización y supresión de emanaciones, etc., debiendo, cuando se disponga de alcantarillado, ir unidas a éste y, en su defecto, a fosas sépticas fijas o móviles.

No tendrá comunicación directa con los locales de trabajo cuando éstos sean cerrados, ni con los comedores, salas de vestir y demás locales anexos destinados a uso de los obreros.



Art. 91. *Lavabos y duchas.*—Los locales destinados a aseo personal, lavabos, duchas, etc., ofrecerán buenas condiciones de amplitud e higiene, de acuerdo con el número de obreros que haya de utilizar los mencionados servicios, que estarán dotados de agua caliente y fría.

Art. 92. *Botiquín y enfermería.*—En todos los centros de trabajo se dispondrá de un botiquín con el material preciso para las curas de urgencia o que por su escasa importancia no requieran la intervención de personal facultativo.

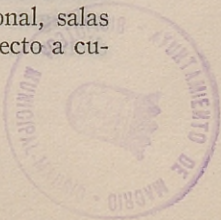
Cuando la importancia del establecimiento lo exija, se dispondrá de una enfermería de urgencia, servida por personal sanitario competente, y provista de camillas y del material adecuado para atender en los primeros momentos a las víctimas de los accidentes de cualquier clase.

Para los primeros auxilios en caso de accidente, las brigadas de Vía y Obras dispondrán en sus tajos de trabajo de botiquines de urgencia, debiendo el Jefe de estos procurar la reposición del material sanitario y conocer su utilización. Los mencionados botiquines y enfermerías situados en los Depósitos y Talleres y demás lugares de trabajo de la Empresa serán revisados mensualmente por el personal médico y la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En todas aquellas dependencias donde exista personal sanitario, vendrá obligado a prestar los servicios que le requiera el personal de la misma, curas, inyecciones, etc., con el fin de evitar al citado personal desplazamientos y pérdidas de su jornada laboral.

Art. 93. *Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo.* Para la mayor eficacia en las misiones que son de su competencia, esta Comisión deberá girar visitas de inspección a los locales y centros de trabajo de la Empresa, al material móvil estacionado en estos locales, etc., donde informarán por sí y por sus asesores de cuantas deficiencias en su función relativa a prevención de accidentes, seguridad e higiene y comodidad del trabajo y de cuantas misiones se establecen en el párrafo cuarto del artículo 89. Esta Comisión deberá rendir informe mensual de la labor llevada a cabo al pleno del Jurado de Empresa.

Art. 94. Todos los locales destinados a aseo personal, salas de vestir y comedores reunirán buenas condiciones respecto a cu-





bicación, superficie, ventilación —siempre directa—, renovación y pureza del aire, iluminación natural y artificial, temperatura, humedad y las especiales de instalación y acondicionamiento de cada caso, de acuerdo con el número de obreros.

Art. 95. Dada la importancia y gravedad que pueda revestir un incendio en las dependencias de la Empresa, se redactarán instrucciones especiales para el personal, al objeto de evitar en lo posible dichas contingencias o reducir al mínimo sus consecuencias.

Art. 96. *La asistencia social.*—Por la Dirección General Gerencia de la Empresa se procurará establecer una toma de contacto con los organismos e instituciones que como finalidad primordial y accesoria practiquen la asistencia social a domicilio, como fin de las mismas, al objeto de establecer dicha asistencia social dentro del ámbito de la Empresa Municipal de Transportes, facilitándose a tal objeto los medios adecuados a tan benéfico cometido.

Art. 97. A fin de evitar ignorancia por parte del productor, será obligatorio para el Jefe de División o Servicio de la Empresa colocar en sitio bien visible, en todo lugar de trabajo, además del Reglamento citado, las instrucciones que se dicten a los obreros por los directivos y técnicos para la prevención y protección de cualquier accidente.

### CAPITULO XIII

#### UNIFORMES, DISTINTIVOS Y HERRAMIENTAS

Art. 98. Las prendas de uniforme para los distintos Servicios consistirán en las que se mencionan en el artículo 72 de la Reglamentación, según la categoría de cada Agente, teniendo la duración que también se señala.

A las prendas citadas se unen otras, especificadas en el referido artículo 72, con el tiempo de duración que se indica.

Su distribución por categorías es la siguiente:

Art. 99. *Normas de carácter general.*—La Empresa deberá entregar a todo el personal los distintivos e insignias correspondientes a su cargo.



Una vez terminados los períodos de vida de las distintas prendas, éstas pasarán a propiedad del personal, salvo insignias y botones, que deberán ser recogidos por el Servicio correspondiente y entregados al almacén.

Para el personal que a voluntad propia causa baja en la Empresa, se tendrá en cuenta lo dispuesto en la Reglamentación.

Art. 100. *Herramientas*.—En relación con este artículo, el personal se atenderá a lo dispuesto en el artículo 77 de la Reglamentación.

La Empresa, para mejor cumplimiento de lo dispuesto en este artículo, podrá pasar al personal revista periódica de herramientas para vigilar la conservación y estado.

Art. 101. *Para el personal superior y técnico, Grupo I:*

a) La Empresa facilitará al personal de este Grupo que trabaje en el Servicio de Sanidad en calidad de Médico o Practicante, una bata blanca de trabajo, con un año de duración.

Asimismo se facilitará bata blanca de trabajo al personal del Laboratorio, con un año de duración.

b) A los Maestros, Contramaestres y Encargados de Talleres se les proveerá de bata, con duración de un año.

c) A los Encargados y Jefes de Equipo del Servicio de Vía y Obras se les facilitará boina, mono y chaquetón de cuero, con una duración de dos años, seis meses y seis años, respectivamente.

d) A los Encargados y Jefes de Equipo del Servicio de Redes y Centrales se les facilitará boina, mono y chaquetón de cuero con igual duración que en el grupo anterior.

e) A los Encargados y Jefes de Equipo y Capataces del Servicio de Talleres que ejerzan sus funciones en las estaciones se les facilitarán las mismas prendas, y con igual duración que a los del grupo anterior.

Todo el personal de la Empresa con derecho a chaquetón de cuero, con duración de seis años, podrá optar por chaquetón de *skay* o similar, con duración de tres años.

Art. 102. *Para el personal administrativo, Grupo II:*

a) A todo el personal de este Grupo se le facilitará una sahariana, de uso obligatorio, cuya duración será de dieciocho meses.



b) Al personal femenino se le proveerá de bata de trabajo, con dieciocho meses de duración.

Art. 103. *Para el personal de Movimiento, Grupo III:*

a) Todo el personal de este Grupo prestará sus servicios uniformado.

b) Será de exclusiva competencia de la Dirección General Gerencia de la Empresa fijar el modelo de uniforme más apropiado para su personal, pudiendo introducir cuantas modificaciones estime oportunas para el mejor servicio, comodidad y presentación de sus agentes.

c) Se tendrá en todo momento presente el carácter obligatorio que para todo el personal dependiente de la Empresa tiene el empleo del uniforme, así como las prohibiciones:

1.<sup>a</sup> Introducir en los modelos modificación alguna.

2.<sup>a</sup> Uso de uniforme en trabajos distintos de aquellos para los que fueron destinados.

3.<sup>a</sup> Vestir de uniforme sin la prenda reglamentaria de cabeza (excepto durante los meses de verano) y las insignias correspondientes al cargo, así como el empleo de cualquier prenda no considerada como reglamentaria.

d) Se entiende por uniforme el conjunto de las tres prendas siguientes: gorra, guerrera y pantalón, y para el verano, camisa, corbata y pantalón.

También se facilitará a este personal, y según el cargo que desempeñe, las siguientes prendas de uniforme: tabardo, capote e impermeable.

e) A todo el personal comprendido en el Grupo III se le facilitará uniforme de invierno y verano, siendo la duración de cada uno de ellos de dos temporadas, comprendiendo entre las dos doce meses. Igualmente, como prenda de abrigo, se facilitará a los Conductores y Cobradores un tabardo, con una duración de tres temporadas, y llevarán los Conductores la guerrera y tabardo provistos de sendos refuerzos de cuero que protejan el brazo y codo de las citadas prendas del roce del volante.

f) Independientemente de estas prendas, se facilitará impermeable al personal que, por el servicio que preste, y dada la naturaleza de sus funciones permanentes, se estime necesario el uso de tal prenda, siendo su tiempo de duración el de tres años.



A los Jefes, Subjefes, Vigilantes e Inspectores de Movimiento se les proveerá de un capote de tres cuartos, con la misma duración de tres temporadas.

La autorización para la asignación de esta prenda es facultativa de la Dirección General Gerencia, previa propuesta razonada del Servicio, la cual habrá de hacer constar las circunstancias y requisitos que determinan la permanencia en el servicio del interesado para el que se solicita la prenda.

Si por cualquier circunstancia el Agente deja de prestar servicio, voluntariamente o por despido, le será descontada de la liquidación correspondiente la parte proporcional de las prendas de uniforme que falta para cumplir su período de duración.

g) Durante los meses que oportunamente se señalen, se dará aviso a los Agentes a quienes se les tenga que confeccionar uniforme para la temporada entrante, con la indicación de la clase de prenda y lugar donde han de confeccionársela, debiendo personarse cuantas veces sea necesario en el lugar que se señale, y fuera de las horas de servicio.

h) La duración de las temporadas será la siguiente:

VERANO: Del 1 de junio al 30 de septiembre.

INVIERNO: Del 1 de octubre al 31 de mayo.

Estas fechas pueden sufrir modificación cuando el tiempo así lo aconseje, y previa la autorización de la Dirección General Gerencia.

i) Los uniformes de los Conductores afectos a la Dirección General Gerencia para el servicio de turismos podrán ser de distinto modelo que para el resto del personal de este Grupo, utilizando un gabán en lugar de capote.

Art. 104. *Personal de operarios en general, Grupo IV:*

a) Al personal de este Grupo, afecto al Servicio de Talleres, se le proveerá de mono, con una duración de seis meses. A aquellos que por la naturaleza de su trabajo, así lo aconseje, se les proveerá de calzado adecuado, con duración de un año.

b) Al personal de esta Empresa que preste sus servicios como Lavacoches se les proveerá de botas altas de goma, con una duración de doce meses, y de un traje de protección contra el agua, con duración de dos años, sin perjuicio del mono señalado anteriormente.



c) Al personal que tenga por misión el engrase y lavado de motores, en lugar de un mono se le entregarán dos, con duración de seis meses ambos.

d) Al personal cuyo trabajo sea el de cargas de baterías y electricistas con misión análoga, se les facilitarán monos de lana, en lugar de algodón, siendo su duración de seis meses.

e) A los operarios del antiguo Servicio de Vía y Obras, Redes y Centrales (a extinguir), se les proveerá de casco, mono, y chaquetón de cuero, cuyas duraciones serán, de dos años, seis meses y seis años, respectivamente.

f) A los operarios de Almacén se les facilitará un mono, con una duración de seis meses.

Quando la índole de los trabajos a realizar lo requiera, a juicio de las Subdirecciones y aprobación correspondiente de la Dirección General Gerencia, podrá entregársele calzado adecuado, con una duración de un año, procurando que el personal afectado realice siempre el trabajo para el que se le facilitó el calzado citado.

g) A los Conductores de servicio dedicados a la conducción de camiones, furgonetas, camionetas y torres se les facilitará mono, boina y chaquetón de cuero, con una duración de seis meses, dos años y seis años, respectivamente.

Los mismos se entenderán para los operarios de Talleres que trabajen en los depósitos habitualmente a la intemperie.

*Art. 105. Para el personal subalterno, Grupo V:*

a) A todo el personal comprendido en este Grupo se le proveerá de las mismas prendas indicadas para el personal de Movimiento, Grupo III.

b) Los uniformes de los Conserjes de primera y segunda serán de distinto modelo del que existe para el resto del personal.

c) Al personal de Ordenanzas que preste sus servicios como porteros en la Dirección se le proveerá de librea, en lugar de capote, con duración de tres años.

d) A las Limpiadoras se les facilitará bata de trabajo y guantes de goma, con un año y cuatro meses de duración, respectivamente.

Respecto a la conservación, empleo y calidad de las prendas de uniforme, el personal se atenderá a lo dispuesto en los artículos 74, 75 y 76 de la Reglamentación.



Art. 106. Cuando algún Agente o empleado hubiera estado, durante cualquiera de las temporadas que se especifiquen para cada prenda, un plazo superior a tres meses enfermo, accidentado, en vacaciones o con licencia, se entenderá el período de vida establecido prorrogado por el número de meses que hubiera estado en dicha situación.

Para el personal de Movimiento, Subalternos y Guardas, se computará por una temporada el haber estado en alguna de las situaciones antes expresadas durante:

Sesenta y cinco días, continuos o alternos, en verano.

Ciento quince días, continuos o alternos, en invierno.

Los que pasaran a situación de accidente, larga enfermedad e invalidez provisional, conservarán en su poder todas las prendas para su nuevo uso, tan pronto como cese en cualquiera de dichas situaciones.

Durante todo este tiempo se considerará prorrogado el período de vida.

Para todo el personal que a voluntad propia sea trasladado de Servicio, se mantendrá el criterio de continuidad en el uso de las prendas que ya usara hasta que las mismas cumplan el plazo de vida que tenían señalado, y si por la índole del nuevo servicio hubiese de dotarle de distintas prendas, o no tuviese de dotación, le será practicado el descuento proporcional de las que ya tuviere en su poder, las cuales pasarán a ser de su propiedad.

Cuando se dé el caso de ser trasladado por necesidades del Servicio, prevalecerá el mismo criterio anterior, salvo que las prendas nuevas con que hubiese de dotar al Agente, en caso necesario, lo serán sin cargo para él, no descontándose la parte proporcional, caso de no tener prendas de dotación al nuevo Servicio al que se le destine.

## CAPITULO XIV

### PREMIOS

Art. 107. Dando cumplimiento a lo previsto en el artículo 82 de la Reglamentación de Trabajo y en el artículo 16 del Convenio Colectivo de 24 de mayo de 1969, la Empresa concederá anual-



mente el “Premio de San Cristóbal” en dicha festividad para premiar el espíritu de sacrificio, fidelidad y afán de superación personal, y será concedido a propuesta de las Jefaturas respectivas, informe del Jurado de Empresa y aprobación de la Dirección General Gerencia. Este premio será honorífico.

Igualmente queda establecido el “Premio de Seguridad en la Conducción”, que se entregará con motivo del “Día Internacional sin Accidentes”, en la cuantía de DOS MIL PESETAS cada uno, que será concedido a todo Conductor de los Servicios de autobuses y tranvías (estos últimos a extinguir) que durante un período de trescientos sesenta y cinco días no hubiera tenido ninguna colisión entre el año que se estudia y el anterior, y haya realizado un número de 275 prestaciones completas anuales, y sean acreedores al mismo por su conducta laboral, a juicio de la División correspondiente.

Continúa en vigor el Premio de Buen Comportamiento y amabilidad para Cobradores, en cuantía de 1.000 pesetas, que serán concedidos por la Dirección General Gerencia, a propuesta del Servicio correspondiente. Los referidos premios no tendrán carácter acumulativo.

## CAPITULO XV

### FALTAS Y SANCIONES

Art. 108. Se especifican en el presente capítulo algunas otras de las faltas que el personal de la Empresa puede cometer en el desempeño de las obligaciones propias de su peculiar función o trabajo, no fijadas en la Reglamentación de 23 de mayo de 1957, o señaladas de modo impreciso, dado su carácter meramente enunciativo.

Art. 109. Aun cuando en el artículo 85 de la expresada Reglamentación se define la falta como toda acción u omisión que suponga transgresión, quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole, el término “deberes” ha de interpretarse como sinónimo de OBLIGACIONES, pues en este sentido ha sido aprobado este artículo al calificar tales deberes como “imperiosos”.



Art. 110. Por la naturaleza, importancia y perjuicio que se irroguen con ocasión de las faltas que puedan cometerse, han sido las mismas calificadas por la Reglamentación en LEVES, MENOS GRAVES, GRAVES y MUY GRAVES, prescribiéndose que la inclusión en dichos grupos se hará teniendo en cuenta la naturaleza intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del autor; debiendo sumarse a las tres premisas relacionadas, la que igualmente habrá de tenerse en cuenta para la calificación de la falta, la REINCIDENCIA con que se hubiera producido el sujeto activo de la falta a enjuiciar; reincidencia que aparece señalada en otros preceptos de la citada Reglamentación.

Art. 111. Para los casos en que se estime conveniente, se especificarán las faltas en que puedan incurrir determinadas categorías profesionales por acciones u omisiones que revelan una novedad no prevista entre las faltas circunstanciadas en la Reglamentación y en este Reglamento de Régimen Interior, pudiendo reservarse esta materia para un anexo de este Reglamento, cuando así lo aconseje la extensión y detalle de las normas que se establezcan para la definición y sanción de las nuevas facetas origen de estas faltas, previa aprobación de la Delegación Provincial de Trabajo.

Art. 112. A las faltas LEVES relacionadas en el artículo 86 se adicionan las siguientes:

a) La mera infracción de las disposiciones que regula la Caja de Previsión de la Empresa Municipal de Transportes, así como la infracción de los acuerdos adoptados por los órganos rectores, siempre que aquella infracción no implique daño a los intereses de dicha institución de previsión social, ni afecte a los también muy respetables intereses de sus afiliados, sin perjuicio de la autonomía de dicha Caja para aplicar las faltas y sanciones previstas en los artículos 233 y 234 del Estatuto de la Caja y Reglamento general del Mutualismo Laboral.

b) El uso indebido de las herramientas y útiles adecuados, cuando ello no perjudique a la calidad del trabajo y a los intereses de la Empresa.

c) El uso indebido de materiales en trabajos que no lo requieran por inadecuados.



d) La falta de orden o preparación en el estado de utilidad de las herramientas que la Empresa confía y facilita.

e) Omitir la consignación de datos en partes, hojas de ruta o recaudación, etc., cuando no lleve aparejado perjuicio para el servicio e implique otra falta de superior categoría.

f) Las meras incorrecciones o faltas de respeto contra superior o personal de igual categoría.

g) El no avisar con la debida antelación en caso de falta al trabajo.

h) El no presentar la justificación de falta al trabajo en un plazo inferior a setenta y dos horas.

i) El incumplimiento de los artículos del Código de la Circulación y Reglamentos similares cuando suponga simple alteración o abandono momentáneo de las funciones propias de los Agentes.

j) La falta de limpieza e higiene personal.

k) Comer, beber o fumar dentro de los vehículos en acto de servicio.

l) La omisión de los requisitos previos para hacerse cargo de los coches o entrega de los mismos al comenzar el servicio.

m) Llevar viajeros sin cobrar, pasados de trayecto o demora en la cobranza, siempre que no exista reiteración, o por su mani-fiesta malicia implique otras faltas más graves.

n) El no contestar a los escritos que se reciban de la Superioridad dentro de los plazos estipulados para ello.

A las faltas tipificadas como MENOS GRAVES en el artículo 87 de la Reglamentación de Trabajo se adicionarán las siguientes:

a) La pérdida de tiempo deliberadamente durmiéndose o distrayéndose en conversaciones que no sean motivadas y derivadas del trabajo que se presta, así como la pérdida de tiempo deliberada en actividades no autorizadas por sus Jefes.

b) La negligencia en el uso de repuestos, no aprovechando cumplidamente los mismos, así como su recambio antes de su completa utilización.

c) La falta de entrega del material retirado y recambiado en la revisión, recorrido o reparación de los vehículos propiedad de la Empresa.



d) El deterioro por negligencia de repuestos, sin perjuicio de la indemnización a que hubiere lugar.

e) La negativa a realizar tareas que, siendo propias de su categoría, no son las habituales realizadas por el operario.

f) Las de encontrarse fuera de su domicilio hallándose en situación de baja por enfermo, al ser girada la visita de inspección, sin contar con la autorización por escrito del Médico que le asiste, documento éste que deberá obrar, caso de ausencia, en poder del familiar que permanezca atendiendo el domicilio del Agente que se encuentra en dicha situación.

g) La de ausentarse de Madrid en situación de baja por enfermo sin cumplir los requisitos siguientes:

1.º Aportación, con instancia, del informe médico, justificativo de la necesidad de su ausencia, con precisión del tiempo para atender a su curación.

2.º Autorización de la Dirección General Gerencia para poder llevar a cabo la ausencia referida.

h) El empleo de las prendas distintas de las que reglamentariamente componen el uniforme.

i) El uso indebido del uniforme en actos completamente ajenos al servicio.

j) La segunda falta de puntualidad en la entrada al trabajo en el mes.

k) La primera falta de puntualidad en la entrada al trabajo en el Servicio de Movimiento, cuando dé lugar a perjuicio para el servicio.

l) Las faltas notorias de higiene y limpieza en el uniforme, estando o no en acto de servicio.

m) Los adelantos o retrasos injustificados de los vehículos en línea, y, en general, cualquier falta que suponga alteraciones en la debida regularidad de las líneas.

n) La inobservancia de cuantas disposiciones están dictadas por la Dirección General Gerencia o por la Jefatura del Servicio que afecten o puedan afectar al funcionamiento del servicio normal.

ñ) El uso indebido de pases de los Agentes o de sus familiares.



o) Los desperfectos de carácter leve en el material, imputables a los Agentes, y que supongan, aparte del daño para el mismo, imprudencia o falta de previsión.

p) Negligencia o descuido de los que se pueda derivar avería de los aparatos o instrumental médico.

q) Descuido y gastos superfluos en el uso del material de cura.

r) La no entrega completa de la recaudación correspondiente a la liquidación diaria, cuando la falta no llegue a 50 pesetas y sea reincidente.

s) Facilitar a personas ajenas a la Empresa información sobre la misma sin estar previamente autorizado.

Art. 113. A las faltas GRAVES circunstanciadas en el artículo 88 de la Reglamentación de Trabajo se adicionarán las siguientes:

a) La alegación y simulación comprobada de molestias físicas con el fin de no realizar las tareas que fueron encomendadas.

b) La simulación de enfermedad contrariando las diligencias que el trabajo exige, así como la infracción de las normas reguladoras de la Caja de Previsión Laboral, siempre que en uno y otro caso se ocasione lesión a los intereses de la referida Caja o a los intereses comunes de los beneficiarios.

c) La falta de herramientas entregadas por la Empresa, observada con motivo de la sucesiva revista que a tal fin se practique.

d) El uso indebido de herramientas, máquinas y mecanismos y partes de los vehículos cuando ello suponga notorio perjuicio para los mismos.

e) Los retrasos, adelantos y, en general, cualquier falta que suponga una notoria perturbación en la regularidad de las líneas.

f) El simular averías o defectos en los vehículos que den lugar a la retirada del servicio de los mismos.

g) El deterioro prematuro o inutilización de prendas de uniforme y de trabajo, sin perjuicio de resarcir a la Empresa de los daños ocasionados.

h) No entregar completa la recaudación correspondiente a la liquidación diaria, y siempre que la falta supere a 50 pesetas y sea reincidente.



De existir malicia en el hecho origen de la incompleta entrega de la recaudación, dará lugar a que la falta se convierta en MUY GRAVE.

i) La reiteración durante el desempeño de sus funciones laborales de las faltas de uniformidad y uso de las prendas de trabajo concedidas por la Empresa.

A las faltas señaladas como MUY GRAVES en el artículo 89 de la Reglamentación de Trabajo se adicionarán las que a continuación se estatuyen:

a) El abandono del servicio cuando, como consecuencia del mismo, se causen perjuicios a la regularidad y funcionamiento normal de las líneas de autobuses y tranvías, cometido, bien por los Agentes adscritos a los coches o a la vigilancia de los mismos, así como por aquellos otros Agentes que desempeñen función o cargo ligado directa o indirectamente con el Servicio de Explo-tación.

b) La mera sustracción de cualquier repuesto de material o herramienta propiedad de la Empresa, así como de los residuos procedentes de los trabajos realizados, sea cual fuere el valor de los mismos.

c) Los malos tratamientos de palabra u obra o falta de respeto o consideración a la Dirección General Gerencia o persona que la represente.

d) El abuso de confianza en el cumplimiento de tareas cuando ellas sean de propia iniciativa.

e) El reiterado incumplimiento de los preceptos contenidos en el Código de la Circulación y Reglamento, así como disposiciones similares, siempre que afecten a la seguridad del servicio o suponga una notoria falta a las normas de los mismos.

f) El conducir los vehículos de la Empresa de manera im-procedente o inadecuada, con riesgo para la seguridad de los viajeros, peatones y demás vehículos, siempre que por ello se causen daños.

Art. 114. En el Servicio de Movimiento se considerará falta de puntualidad toda aquella que se produzca con menos de quince minutos de retraso respecto a la hora prevista para empezar el servicio.

Cuando este retraso supere los quince minutos, la falta será considerada, en todo caso, como de asistencia y sancionada como



tal, sin perjuicio de que por necesidades del servicio es posible asignar al retrasado un turno de trabajo que exista disponible a lo largo de la jornada, se le autorice a cumplirlo.

Art. 115. Las distintas reincidencias que puedan dar lugar las sucesivas faltas cometidas por un Agente, se computarán dentro de los términos citados en el articulado de la Reglamentación de Trabajo; pero para llevar a cabo tal cumplimiento, se tomará como punto de partida inicial para la reiteración, si se tratara de meses, el día en que se cometió la primera falta, siendo, por tanto, el final de dicho mes aquel en que se cumplan los treinta días siguientes al que sirvió de punto de partida.

Igual procedimiento se empleará para determinar la reincidencia dentro de los períodos referidos en la Reglamentación a faltas cometidas dentro del año.

Art. 116. Las sanciones que la Empresa podrá aplicar, tanto a las faltas relacionadas en la Reglamentación como a las fijadas en este Reglamento, serán las que para cada caso se señalan en el artículo 93 del primer cuerpo legal, sin perjuicio de aquellas otras que en lo sucesivo se fijen o adopten por las disposiciones emanadas de las autoridades competentes para dictarlas.

En su aplicación se tendrá en cuenta la posible existencia de circunstancias que supongan atenuación o agravación de las faltas cometidas.

Art. 117. Las sanciones que se impongan por la Dirección de la Empresa y Jefes en quienes hubiese delegado por faltas LEVES y MENOS GRAVES no serán recurribles.

Las que se impongan por faltas GRAVES y MUY GRAVES, distintas de las de despido, serán recurribles ante la Magistratura de Trabajo en el improrrogable término de quince días, a partir del siguiente al en que se hubiera notificado al Agente afectado la sanción. La notificación se llevará a cabo en el lugar de trabajo o en su domicilio, según que preste el servicio de su clase o no, dándole traslado literal de la resolución acordada por la Dirección General Gerencia, con la obligación, por parte del productor, de firmar personalmente el "recibí" del ejemplar duplicado, además de situar como antefirma la fecha exacta en que se produzca la notificación.

Cuando por algún productor se cometa una de las faltas denominadas GRAVES o MUY GRAVES se llevará a cabo una



información para averiguar la existencia o las circunstancias que la rodean, con objeto de que la sanción que imponga la Dirección General Gerencia pueda ser fundamentada.

Ningún productor al servicio de esta Empresa podrá negarse a dar testimonio sobre lo que sepa en cuanto a las circunstancias que han rodeado la comisión de las faltas cometidas por otro u otros productores, a fin de facilitar tal información, considerándose tal negativa como incurso en una falta GRAVE o MUY GRAVE según su trascendencia.

La iniciación de la información tendrá lugar mediante la confección de un pliego de cargos, en el que se recogerán con el más minucioso detalle los hechos constitutivos de los cargos que se atribuyan al Agente infractor, y una vez suscrito por los Jefes de División o Servicio, serán cursados en ejemplar duplicado al Agente interesado, el que deberá inexcusablemente firmar el "recibí" en el ejemplar duplicado, devolviendo el original dentro del término de cuarenta y ocho horas, consignando en el mismo las alegaciones que estime pertinentes, debajo del epígrafe destinado para recoger sus descargos, pudiendo aportar cuantos documentos estime pertinentes, así como los medios de prueba que juzgue convenientes para la mejor defensa de su derecho.

Si el Jefe de División o Servicio a que está adscrito el Agente que hubiera dado motivo a la formulación del mencionado pliego de cargos estimara que la falta es de naturaleza GRAVE o MUY GRAVE, elevará a la Dirección General Gerencia todos los antecedentes documentales que guarden relación con los hechos perseguidos, proponiendo a la misma la sanción que a su juicio debe imponerse.

A su vista, la Dirección General Gerencia resolverá por sí o remitirá el asunto al Servicio de Asuntos Sociales, el que si lo estima oportuno podrá ampliar la información, y, en todo caso, propondrá a la Dirección General Gerencia la sanción a imponer.

Devuelta la información al Servicio de Asuntos Sociales, procederá a cumplimentar cuanto sobre la resolución acordada se le comunique por la Dirección General Gerencia, dando los traslados correspondientes a la División o Jefatura de Servicio, para que éste haga llegar a conocimiento del interesado empleado o Agente el texto literal de la repetida resolución, notificándolo



selo en ejemplar duplicado, y viniendo obligado el productor a firmar el "recibi", el que deberá conservar la empresa en justificación de haber procedido en forma legal la notificación referida.

Si la sanción consistiese en el despido, la Empresa deberá atenerse al artículo 102 del texto refundido sobre PROCEDIMIENTO LABORAL, notificando la resolución por escrito, en el que se consignarán los motivos del despido, dirigiendo a su vez atenta comunicación al Jurado de Empresa, al solo objeto de que tenga conocimiento de la resolución adoptada.

La notificación al despido será practicada en los términos antes señalados para la notificación de sanciones.

Si el despido afectara a Caballeros Mutilados y Jurados de Empresa, se estará a lo dispuesto en las disposiciones dictadas para unos y otros.

Todo Cobrador que no entregue el importe total de la recaudación antes de la siguiente jornada de trabajo quedará suspendido automáticamente de empleo y sueldo hasta que lo haga, con independencia de la sanción que le corresponda.

## CAPITULO XVI

### DISPOSICIONES DIVERSAS

Art. 118. *Plan Social*.—Al objeto de incrementar la labor cultural y social entre el personal de la Empresa, la Dirección General Gerencia concederá, independientemente de las ayudas que viene concediendo para estos fines, una asignación fija destinada a éstos de 500.000 pesetas anuales.

Art. 119. La Empresa concederá abonos o tacos de billetes de tarifa reducida (50 por 100 como mínimo) para ser utilizados por la esposa e hijos que vivan bajo el mismo techo que el productor y a las esposas del personal jubilado, para viajar en los vehículos de la misma, autobuses y tranvías. A requerimiento de los interesados, la Empresa facilitará a la esposa, a los hijos hasta los dieciocho años cumplidos, aun cuando trabajen, y hasta los veintiún años si no trabajan (para los hijos impedidos o sub-



normales no existe tope de edad) de los productores que así lo soliciten, así como las esposas de los jubilados, carnets especiales que les permitan acogerse a estos beneficios. A tal efecto, se establece el abono de billetes reducidos siguientes:

a) Para viajar en autobuses se confeccionarán abonos de 90 y 180 billetes, al precio de una peseta por billete.

b) Para viajar en tranvías se confeccionarán abonos de 180 billetes, al precio de 0,50 pesetas el billete.

Cada familiar que reúna las condiciones exigidas tendrá derecho anualmente a 360 viajes con billetes de tarifas reducidas para viajar en los vehículos de la Empresa citados, pudiendo ser empleados indistintamente en días laborables y festivos y en horarios nocturnos hasta su completo consumo.

Todo interesado deberá optar, según sus particulares circunstancias, por un abono de autobuses o tranvías, sin que en ningún caso los abonos puedan valer indistintamente para otra clase de vehículos que los indicados en los mismos.

Para hacer uso de este derecho será necesario, en cada caso, la exhibición conjunta del carnet de identidad antes citado y el abono o taco anual vigente, sin que ninguno de estos documentos, aisladamente, tenga validez.

El empleo de estos documentos por personal distinto a la interesada, o cualquier irregularidad en el uso de los mismos, traerá aparejada la suspensión de este derecho por un plazo comprendido entre un mes y un año, sin perjuicio de la responsabilidad de otra índole que pueda concurrir en el Agente de la Empresa a quien afecte esta irregularidad.

La pérdida del carnet de identidad de que se trata deberá ser avisada por escrito por el Agente titular a la Empresa tan pronto como se observe su desaparición.

El duplicado de dicho carnet en ningún caso será entregado antes de transcurrido un plazo de tres meses de la fecha de notificación de su extravío.

En ningún caso se abonará al Agente titular cantidad alguna en concepto de indemnización por los viajes no realizados, deterioro o pérdida de los mismos.

Art. 120. *Pases escolares*.—Los hijos de ambos sexos y hasta los veintiún años de cualquiera que preste sus servicios en la



Empresa, tendrán derecho a viajar gratuitamente en las horas de entrada y salida a clase, siempre y cuando realicen estudios, cuyas circunstancias deberán acreditar por los medios a tal demostración conducentes. Este beneficio queda limitado a los trayectos que se precisen para trasladarse desde el domicilio al Centro docente y regreso.

Art. 121. El personal de la Empresa Municipal de Transportes no ocupará asiento en los vehículos de la Empresa cuando en los mismos vayan viajeros de pie.

Art. 122. *Disposiciones varias.*—En caso de que un trabajador de la Empresa sufra prisión por un accidente involuntario en el desempeño de sus funciones, aquélla quedará obligada a gestionar su libertad, prestando incluso la fianza necesaria; a defenderlo ante los Tribunales y a abonarle íntegramente el sueldo o jornal hasta la sentencia.

Las indemnizaciones que se declaren por sentencia firme en concepto de responsabilidad civil serán también por cuenta de la Empresa, la que queda facultada para computarlas por sanciones en la forma prevista en las presentes ordenanzas.

Las costas o multas que supongan penalidad serán a cargo del comitente.

Art. 123. La Asesoría Jurídica o Letrado de la Empresa, aparte del trabajo que le asigne ésta, tendrá la obligación de defender al personal de cuantas incidencias se deriven del trabajo y hagan relación a terceros.

Art. 124. Fuera de los casos previstos en el artículo 119 del Reglamento de Trabajo, y por estar, naturalmente, reservado a la Dirección General Gerencia mantener las relaciones de la Empresa con las autoridades y entidades ajenas a la misma, ningún Agente incluído en la presente Reglamentación podrá por sí ni en nombre del cargo que ostenta dirigirse por escrito a ninguna persona, entidad u organismo ajeno a la Empresa, ni realizar gestiones ante organismos oficiales, municipales o estatales sobre asuntos propios de nuestro Servicio, si para ello no es expresamente autorizado por la Superioridad.

Se exceptúan las reclamaciones y recursos de la Legislación Laboral y aquellos otros derivados de la competencia sindical.

Art. 125. El personal cuya capacidad haya sido disminuída por edad u otras circunstancias podrá ser acoplado por la Em-



presa a otros trabajos adecuados a sus condiciones. Se entiende por "personal de capacidad disminuída" aquel que ha perdido las facultades precisas para el desempeño de su categoría y que vienen citadas en el Capítulo V de este Reglamento en los correspondientes exámenes médico y psicotécnico. El personal acogido a esta situación especial no excederá del 5 por 100 del total de la plantilla.

La concesión de esta situación de "capacidad disminuída" será a petición del interesado, mediante escrito, o por iniciativa de la Empresa. Se instruirá el oportuno expediente, previa audiencia del Agente, acompañado del reconocimiento médico.

Siempre que la Empresa acuerde el cambio de referencia sin previa solicitud del interesado, podrá éste recurrir ante la Delegación Provincial de Trabajo en el plazo de diez días, contados a partir del siguiente al que reciba la notificación del acuerdo.

Declarada la incapacidad física disminuída, el Agente podrá pasar a ocupar otro puesto conforme se dice anteriormente, y percibirá por su trabajo el jornal correspondiente al efectivamente prestado, respetándosele la antigüedad que le corresponda; pero no se le podrá exigir que realice trabajos superiores a los de la categoría por la que se le retribuye.

En el caso de que el Agente recuperara sus condiciones físicas o intelectuales, volverá a poder desempeñar el puesto que primitivamente ocupaba. Tal extremo deberá ser acreditado mediante el oportuno expediente, con intervención del dictamen médico correspondiente.

Art. 126. Si por causa de condena, en sentencia firme, baja voluntaria, despido o cualquier otra causa, un empleado o Agente dejara de pertenecer con carácter definitivo al personal de la Empresa, su readmisión en el futuro no implicará, en ningún caso, el reconocimiento de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

Art. 127. *Disposición final.*—Todas las cuestiones laborales que surjan entre la Empresa y sus productores que no hayan sido objeto de regulación especial en este Reglamento, ni hayan sido previstas en las normativas especiales del transporte o en las Leyes laborales vigentes se resolverán por analogía.







## ANEJO NUMERO 1

### A que se refiere el artículo 51 del presente Reglamento

#### PLANTILLA MINIMA PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES

##### GRUPO I. PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO

##### Subgrupo A) *Titulados Superiores:*

1.º	Jefes de División .....	2
2.º	Jefes de Servicio .....	8
3.º	Titulados Superiores .....	8
4.º	Asesor religioso .....	1

##### Subgrupo B) *Otros titulados:*

1.º	Ayudantes Técnicos Principales .....	2
2.º	Ayudantes Técnicos .....	10
3.º	Procuradores .....	1
4.º	Practicantes .....	7

##### Subgrupo C) *No titulados:*

1.º	Delineantes Proyectistas .....	4
2.º	Auxiliares Técnicos .....	7
3.º	Delineantes .....	»
4.º	Maestros de Taller .....	6
5.º	Contramaestres .....	24



## GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO

1.º	Jefes de Sección .....	10
2.º	Jefes de Negociado .....	12
3.º	Oficiales administrativos .....	136
4.º	Auxiliares administrativos (a extinguir).	29

Los Auxiliares administrativos señalados, quedan a extinguir en el plazo máximo de tres años, incorporándose a la escala de Oficiales administrativos, existan o no vacantes, y efectuándose esta incorporación de acuerdo con los concursos reglamentarios.

## GRUPO III. PERSONAL DE MOVIMIENTO

### Subgrupo A) Clase 1.ª, Jefes:

1.º	Inspectores principales .....	1
2.º	Jefes de Estación .....	9
3.º	Subjefes de Estación .....	21
4.º	Jefe de Vigilantes jurados .....	1
5.º	Vigilantes e Inspectores .....	240
6.º	Subjefe de Vigilantes jurados .....	1

### Clase 2.ª, Agentes:

1.º	Conductores de autobuses .....	1.900
2.º	Conductores de tranvías (a extinguir).	»
3.º	Cobradores .....	1.700
4.º	Guardagujas (a extinguir) .....	»

### Subgrupo B) Agencias de Recaudación:

1.º	Encargados de Agentes .....	4
2.º	Agentes de Recaudación .....	45

## GRUPO IV. OPERARIOS EN GENERAL

### Subgrupo A) Talleres y Servicios:

1.º	Jefes de Equipo .....	39
2.º	Oficiales de primera .....	156
3.º	Cronometradores .....	5
4.º	Oficiales de segunda .....	234



5.º	Oficiales de tercera .....	333
6.º	Capataces de Talleres .....	30
7.º	Peones especializados (asimilados) .....	690
8.º	Peones ordinarios (a extinguir) .....	62
9.º	Conductores de servicio .....	30

Subgrupo B) *Almacenes:*

1.º	Encargado general de Almacén .....	1
2.º	Encargados de Almacén .....	4
3.º	Oficiales .....	17
4.º	Auxiliares .....	32
5.º	Mozos .....	16

Subgrupo C) *Laboratorio:*

1.º	Auxiliar de Laboratorio .....	1
-----	-------------------------------	---

GRUPO V. SUBALTERNOS

1.º	Conserje de primera .....	1
2.º	Conserjes de segunda .....	3
3.º	Ordenanzas y asimilados .....	158
4.º	Vigilantes de industria y comercio .....	25
5.º	Limpiadoras fijas .....	45

---

TOTAL .....	6.071
-------------	-------

---



333	GRUPO II. PERSONAL DE SERVICIO	2.º
30	Oficiales de taller	6.º
600	Capataces de Talleres	7.º
65	Peones especializados (asimilados)	8.º
30	Oficiales ordinarios (a extinguir)	9.º
	Conductores de servicio	10.º

Los Auxiliares administrativos se incorporarán en el plazo máximo de un año a las dependencias de la Administración General de Madrid, de acuerdo con esta incorporación.

33	Auxiliares	4.º
10	GRUPO III. PERSONAL DE MOVIMIENTO	5.º

#### Subgrupo A) Clase 1.ª, Jefes:

1.º	Inspectores principales	1.º
2.º	Jefes de Estación	2.º
3.º	Subjefes de Estación	3.º
4.º	Jefe de Vigilancia	4.º
5.º	Vigilantes de primera	5.º
6.º	Subjefes de Vigilancia	6.º
7.º	Ordinarios y asimilados	7.º
8.º	Vigilantes de industria y comercio	8.º
9.º	Conductores de tranvías	9.º
10.º	Conductores de tranvías (a extinguir)	10.º
11.º	Guardagujas (a extinguir)	11.º
12.º	Total	1.700

#### Subgrupo B) Agencias de Recaudación:

1.º	Encargados de Agentes	4
2.º	Agentes de Recaudación	45

#### GRUPO IV. OPERARIOS EN GENERAL

##### Subgrupo A) Talleres y Servicios:

1.º	Jefes de Equipo	39
2.º	Oficiales de primera	136
3.º	Cronometradores	2
4.º	Oficiales de segunda	224



DILIGENCIA que se extiende una vez tramitado el presente Reglamento de Régimen Interior que afecta a la *Empresa Municipal de Transportes*, y consta de cincuenta y nueve folios, sellados con el de esta Delegación Provincial de Trabajo. Conforme disponen el Decreto de 12 de enero de 1961, Orden de 6 de febrero, Resolución de 14 de junio y Orden de 26 de octubre de 1961 y demás disposiciones complementarias, queda definitivamente aprobado siempre que no se oponga a disposiciones de rango superior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la Orden de 8 de mayo de 1961 y la de 13 de diciembre del mismo año, debiendo exhibirse permanentemente un ejemplar en los centros de trabajo de la Empresa para conocimiento del personal de la misma y su fácil examen por los trabajadores.

Madrid, diez de marzo de mil novecientos setenta.

El Jefe de la Sección de Normas Laborales,

Firma: *Ilegible*.

Hay un sello en tinta negra que dice: DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO.—MADRID.



DILIGENCIA que se extiende una vez tramitado el presente Reglamento de Régimen Interior que afecta a la Empresa Municipal de Transportes, y consta de cincuenta y nueve folios, sellados con el de esta Delegación Provincial de Trabajo. Conforme disponen el Decreto de 12 de enero de 1961, Orden de 6 de febrero, Resolución de 14 de junio y Orden de 26 de octubre de 1961 y demás disposiciones complementarias, queda definitivamente aprobado siempre que no se oponga a disposiciones de rango superior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la Orden de 8 de mayo de 1961 y la de 13 de diciembre del mismo año, debiendo exhibirse permanentemente un ejemplar en los centros de trabajo de la Empresa para conocimiento del personal de la misma y su fácil examen por los trabajadores.

Madrid, diez de marzo de mil novecientos sesenta.

El Jefe de la Sección de Normas Laborales,

Firma: ilegible.

Hay un sello en tinta negra que dice: DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO.—MADRID.







