

do.—De la totalidad de la percepción por concepto de dicho incremento se destinará el treinta y seis con ocho décimas por ciento a las Instituciones de formación profesional que sostiene el Ministerio de Educación Nacional; el treinta y seis con ocho décimas por ciento, a las que sostiene la Secretaría General del Movimiento a través de sus Delegaciones Nacionales; al Ministerio de Agricultura, el nueve con dos décimas por ciento; al Ministerio de Trabajo, el nueve con dos décimas por ciento, y al Ministerio de Comercio, el ocho por ciento para idénticos fines».

Artículo segundo.—Los nuevos porcentajes se aplicarán desde el uno de enero del presente año.

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en Madrid a catorce de junio de mil novecientos sesenta y dos.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro Subsecretario de la Presidencia
del Gobierno,

LUIS CARRERO BLANCO

ORDEN de 8 de junio de 1962 por la que se aplaza hasta de 1 de octubre de 1963 la entrada en vigor de los artículos séptimo, octavo y 14 de la Reglamentación técnico-sanitaria para la elaboración y venta de condimentos y especias naturales, aprobada por Orden de 16 de noviembre de 1960.

Excelentísimos e ilustrísimos señores:

De conformidad con la propuesta que a petición de los Sindicatos Nacionales de Alimentación y Productos Coloniales y de Frutos y Productos Hortícolas formula la Comisión Interministerial para la Reglamentación técnico-sanitaria de las Industrias de Alimentación, en relación con las dificultades de carácter técnico y práctico que presenta el cumplimiento de los artículos séptimo, octavo y 14 de la Reglamentación para la elaboración y venta de condimentos y especias naturales, cuya entrada en vigor está fijada para el día 1 de octubre de 1962, según Orden de 20 de julio de 1961, esta Presidencia del Gobierno ha tenido a bien disponer:

Se aplaza hasta 1 de octubre de 1963 la entrada en vigor de los artículos séptimo, octavo y 14 de la Reglamentación técnico-sanitaria para la elaboración y venta de condimentos y especias naturales, aprobada por Orden de 16 de noviembre de 1960 («B. O. del Estado» del 7 de diciembre), quedando modificado en tal sentido el apartado primero de la Orden de 20 de julio de 1961 («B. O. del Estado» del 26).

Lo digo a VV. EE. y a V. I. a los efectos procedentes.

Dios guarde a VV. EE. y a V. I. muchos años.

Madrid, 8 de junio de 1962.

CARRERO

Excmos. Sres. Ministros de Hacienda, de la Gobernación, de Trabajo, de Industria, de Agricultura, de Comercio y Secretario general del Movimiento e Ilmo. Sr. Presidente de la Comisión Interministerial para la Reglamentación técnico-sanitaria de las Industrias de Alimentación.

ORDEN de 8 de junio de 1962 por la que se dispone que los Músicos de tercera y los Cabos primeros de la Armada, cuyas plazas aparecen dotadas en los Presupuestos Generales del Estado, se consideren incluidos, por asimilación, en el grupo sexto del Anexo de clasificación del Reglamento de Dietas y Viáticos.

Excelentísimos señores:

Vista la propuesta que formula el Ministerio de Marina sobre inclusión en el grupo sexto del Anexo del Reglamento de Dietas y Viáticos, aprobado por Decreto-ley de 7 de julio de 1949, de los Músicos de tercera y los Cabos primeros, cuyas plazas aparecen dotadas en los Presupuestos Generales del Estado;

Esta Presidencia del Gobierno, en uso de las facultades que le están conferidas por el artículo 31 del citado Reglamento, ha dispuesto que los Músicos de tercera, con beneficios económicos de Sargento, y Cabos primeros, con sueldo de Sargento, estos últimos cuando hayan adquirido la propiedad del empleo, se consideren incluidos, por asimilación, a todos los efectos, en el grupo sexto del Anexo de clasificación del expresado Regla-

mento de Dietas, en consideración a que las condiciones especiales de sus funciones son similares a las de análogo personal de otros Ministerios comprendidos en el mismo grupo.

Lo digo a VV. EE. a los efectos procedentes.

Dios guarde a VV. EE. muchos años.

Madrid, 8 de junio de 1962.

CARRERO

Excmos. Sres. Ministros.

ORDEN de 8 de junio de 1962 por la que se dispone la inclusión del cargo de Oficial Administrativo del Ministerio de la Vivienda en el grupo cuarto del Anexo del Reglamento de Dietas y Viáticos.

Excelentísimos señores:

Por Orden de esta Presidencia del Gobierno, de fecha 26 de julio de 1960 («B. O.» del día 30) fué clasificado el personal que presta sus servicios en la Gerencia de Urbanización del Ministerio de la Vivienda, a efectos del vigente Reglamento de Dietas de 7 de julio de 1949.

Habida cuenta que el cargo de Oficial Administrativo, por haber sido recientemente creado en dicho Departamento, no pudo ser clasificado, y puesto que es similar en categoría a otros que figuran en el grupo cuarto del Anexo de clasificación;

Esta Presidencia del Gobierno, de conformidad con el Ministerio de la Vivienda, y en uso de la facultad que tiene conferida por el artículo 31 del Reglamento de Dietas de los funcionarios públicos, ha dispuesto la inclusión del expresado cargo de Oficial Administrativo en el grupo cuarto del Anexo de dicho Reglamento.

Lo digo a VV. EE. a los efectos procedentes.

Dios guarde a VV. EE. muchos años.

Madrid, 8 de junio de 1962.

CARRERO

Excmos. Sres. Ministros.

MINISTERIO DE TRABAJO

ORDEN de 9 de junio de 1962 por la que se aprueba el Reglamento de Régimen Interior de la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles. (Continuación.)

Una fila de seis botones de metal planteado de 21 milímetros de diámetro, con el emblema de la RENFE.

Bocamanga de ocho centímetros, con un botón de metal planteado de 14 milímetros de diámetro, con el emblema de la RENFE.

Cuatro bolsillos interiores y carteras sin botones. Pantalón en lana cardada azul marino, de forma recta, sin vueltas inferiores, con pestañas en los costados y bolsillos en los delanteros.

Tipo número 3.—Guerrera en tejido de algodón fuerte, tintado en azul marino, cerrada y entallada, con cuello marinero de nueve centímetros en las puntas y cinco centímetros en la parte posterior. Una fila de seis botones de metal dorado de 21 milímetros de diámetro, con el emblema de la RENFE. Bocamanga de ocho centímetros, con un botón de metal dorado de 14 milímetros de diámetro, con el emblema de la RENFE. Cuatro bolsillos interiores y carteras sin botones. Pantalón en tejido de algodón fuerte, tintado en azul marino de forma recta, sin vueltas inferiores y bolsillos en los delanteros.

Tipo número 4.—Guerrera en tejido de algodón fuerte, tintado en azul marino, cerrada y entallada, con vuelto marinero de nueve centímetros en las puntas y cinco centímetros en la parte posterior. Una fila de seis botones de metal planteado de veintidós milímetros de diámetro con el emblema de la RENFE. Bocamanga de ocho centímetros con un botón de metal planteado de 14 milímetros de diámetro, con el emblema de la RENFE. Cuatro bolsillos interiores y carteras sin botones. Pantalón en tejido de algodón tintado en azul marino, de forma recta, sin vueltas inferiores y bolsillos en los delanteros.

Tipo número 5.—Guerrera en sarga de lana cardada, color marrón, cerrada y entallada, con cuello marinero de 8,5 centímetros en las puntas y cuatro centímetros en la parte posterior. Una fila de cinco botones metálicos de 21 milímetros de

diámetro con el emblema de la RENFE. Bocamanga de pico con siete centímetros en la parte del martillo y 10.5 centímetros en el pico, con botones con el emblema de la RENFE. Cuatro bolsillos de parche, los de abajo de fuelle y los del pecho con tabla exterior y carteras con botones con el emblema de la RENFE. Pantalón en sarga de lana cardada de color marrón, de forma recta, sin bajos, con pliegues, bolsillos sesgados, relojera, pestaña en el costado y bolsillos horizontales en el trasero derecho y dos cabillos con hebilla, para su ajuste de la medida de cintura.

Tipo número 6.—Sahariana en género de fresco, de algodón o similar lavable, color marrón.—Cinco ojales en el delantero izquierdo y los correspondientes botones en el derecho; cuatro bolsillos de parche, los de abajo de fuelle, con cartera, ojal y botón; los del pecho, con tabla exterior, sirviéndoles de cartera en el canesú del delantero con ojal y botón, con emblema de la RENFE. Espalda: tabla de 14 centímetros en doble, sujeta en el talle con un doble punto, canesú exterior, habiendo tres picos sueltos rematados a la espalda con tres apuntaduras. Mangas terminadas en un puño de cinco centímetros de ancho con rabillo y ojal y botón con emblema de la RENFE. Hombros dobles, sujetas al hombro por un puentecillo fijo y ojal y botón en la parte del pico. Un cinturón entero del mismo género, de cinco centímetros de ancho, con una hebilla en color marrón y se adapta la prenda pasando por dos puentecillos fijos colocados en sus costados a la altura del talle. Pantalón en género fresco de algodón o similar, lavable, color marrón, de forma recta, con dobladillos inferiores, bajos vueltos, pliegues, bolsillos sesgados en los delanteros, relojera, un bolsillo horizontal en el trasero derecho y cabillo con hebilla para su ajuste a la medida de cintura.

Tipo número 7.—Compuesto de americana chaleco y pantalón en lana cardada azul marino. La americana, cruzada con un galón dorado de dos centímetros de ancho en la bocamanga, dos bolsillos interiores con abertura horizontal y cerillera. En dos hileras, seis botones de metal dorado de 21 milímetros de diámetro, con emblema de la RENFE. El pantalón, recto, con bajos vueltos, pestañas en los costados y bolsillos delanteros. El chaleco, en modelo corriente con cinco botones troquelados, dorados, con emblema de la RENFE y un bolsillo inferior.

Tipo número 8.—Americana, chaleco y pantalón en estampado color gris y de iguales características a su confección al tipo número 7.

Tipo número 9.—Guerrera en algodón Jümel, azul marino, cerrada, con cuello marinero de nueve centímetros en las puntas y cinco centímetros en la parte posterior. Una fila de seis botones de metal dorado, de 21 milímetros de diámetro, con el emblema de la RENFE. Bocamanga de ocho centímetros, con un botón de metal dorado de 14 milímetros de diámetro, con el emblema de la RENFE. Dos bolsillos exteriores, con carteras sin botones. Un emblema de la RENFE en el lado izquierdo, bordado en oro, sujeto con automáticos para ser separado libremente el emblema de la RENFE. Pantalón de algodón Jümel, azul marino, de forma recta, con bajos vueltos, pestaña en los costados y bolsillos en los delanteros.

Tipo número 10.—Guerrera en algodón Jümel, azul marino, cerrada, con cuello de marinero de nueve centímetros en las puntas y cinco centímetros en la parte posterior. Una fila de seis botones de metal plateado, de 21 milímetros de diámetro, con el emblema de la RENFE. Bocamangas de ocho centímetros, con un botón de metal plateado de 14 milímetros de diámetro, con el emblema de la RENFE. Dos bolsillos exteriores, con carteras sin botones. Un emblema de la RENFE en el lado izquierdo, bordado en plata y sujeto con automáticos para ser separado libremente el emblema de la RENFE. Pantalón de algodón Jümel, azul marino, de forma recta, con bajos vueltos, pestañas en los costados y bolsillos en los delanteros.

PRENDAS DE ABRIGO

Gabán.—Confeccionado en paño perchado, azul marino, tipo Béjar, con dos hileras de cuatro botones cada una, metálicos, dorados o plateados, con el emblema de la RENFE. Dos bolsillos exteriores, amplios de costados, sesgados. Cuello reversible, para ser usado indistintamente en forma cerrada o con solapas. Largo del gabán, cinco centímetros por debajo de la rodilla del usuario.

Pelliza.—Confeccionada en paño perchado, azul marino, cuello amplio, cerrado, de marinero, con tapabocas, dos hileras de botones metálicos de 21 milímetros. Dos bolsillos laterales con abertura sesgada.

Tabardo.—Confeccionado en paño de lana cardada color marrón, tipo tres cuartas, cruzado, cuello marinero de diez centímetros de ancho por atrás y 13 centímetros en las puntas,

trabado con un corchete; dos filas de tres botones de 21 milímetros, metálicos, con el emblema de la RENFE; dos bolsillos sesgados, con una cartera recta, fija, forrados de gamuza; bocamanga recta de diez centímetros de ancho, pegada a la manga.

TITULO IX

Premios, faltas y sanciones

CAPITULO PRIMERO

Premios

Artículo 1.º Las presentes normas tienen por objeto recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad o cualidades sobresalientes del personal, estimulándole al propio tiempo para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, bien individual o colectivamente, para lo cual deberán ponderarse debidamente las circunstancias del caso y la actuación de cada uno en forma que ningún acto que lo merezca quede sin premio, ni se otorgue jamás a quien no lo haya merecido.

Art. 2.º Serán motivos dignos de premio los siguientes:

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

ACTOS HEROICOS

Art. 3.º Se considerarán actos heroicos los que con grave riesgo de su vida o integridad corporal realice un agente de cualquier categoría con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones; entendiéndose por accidente no solamente el que pueda ocurrir en el material motor o móvil, sino, además de esto, todo siniestro o catástrofe en las instalaciones ferroviarias o que pudiera afectar a las mismas.

Art. 4.º En estos casos se considerarán como circunstancias destacadas que el agente no se encuentre de servicio o no estuviera obligado a intervenir, así como la falta de medios adecuados, la notable inferioridad en que se hallaba o cualesquiera otras semejantes.

Art. 5.º En todos los casos heroicos deberá instruirse un expediente contradictorio:

Primero.—Por propia iniciativa de la Dirección.
Segundo.—A propuesta de la Jefatura del Departamento, Servicio o Dirección de Zona a que estuviese adscrito el interesado.

Tercero.—A propuesta de las autoridades.
Cuarto.—A propuesta de los compañeros de trabajo, mediante petición elevada a la Dirección por conducto jerárquico.
Quinto.—A propuesta del Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones o del Jurado de Empresa.

Art. 6.º La Dirección de la Red, al acordar la instrucción del expediente o aprobar la oportuna propuesta, designará los agentes que hayan de tramitarlo como Juez y Secretario, debiendo recogerse en él las declaraciones de los testigos presenciales del hecho y cuantas pruebas puedan aportarse para el debido conocimiento de la actuación del agente o agentes, así como los documentos relativos a sus antecedentes y conducta profesional.

Art. 7.º Terminado el expediente, el Juez lo elevará con el correspondiente resumen a la Jefatura del Departamento, Servicio o Dirección de Zona, quienes deberán cursarlo con su informe a la Dirección de la Red, la cual, después de oír al Jurado de Empresa, propondrá al Consejo la oportuna resolución del premio que deba otorgarse.

El premio podrá consistir:

a) Aumento de la pensión que el agente deba cobrar por accidente de trabajo o por jubilación, o la de viudedad u orfandad, en su caso, desde un 10 por 100 de la misma hasta completar la retribución íntegra que el agente percibiera en activo, entendiéndose por retribución íntegra el sueldo o jornal base y demás emolumentos. Dicho aumento será transmisible en las mismas condiciones fijadas para la transmisión de la pensión.

b) Si no produjese accidente del trabajo ni el agente tuviera consolidado el derecho a pensión, podrá fijarse discretionalmente una pensión hasta el límite máximo del sueldo o jornal base que tuviera en activo, transmisible a sus familiares en un 60 por 100 en la forma establecida en la Reglamentación.

c) Recompensas en metálico desde tres meses a una anualidad del sueldo o jornal base del agente.

ACTOS MERITORIOS

Art. 8.º Se estimarán meritorios aquellos actos cuya realización no exige exposición de la vida o integridad, pero sí una voluntad manifiestamente extraordinaria por encima de los deberes reglamentarios, de vencer o evitar una anomalía en bien del servicio o de los usuarios del ferrocarril.

Art. 9.º Aumentarán los merecimientos del agente que no se encontrare de servicio y no estuviera obligado a intervenir, así como la falta de medios adecuados, la notable inferioridad en que se hallase o cualesquiera otras circunstancias análogas.

Art. 10. Se recompensarán los actos meritorios con:

- a) Carta laudatoria.
- b) Aumento de vacaciones hasta el doble de las que reglamentariamente correspondan al interesado en una anualidad. Este aumento se entenderá que no sienta precedente para lo sucesivo y únicamente podrá aplicarse de nuevo si se premia en el futuro otra vez al agente. En este premio el agente podrá optar entre disfrutar el aumento de vacaciones o que se le compense dicho aumento en metálico, abonándole el sueldo o jornal base y demás percepciones fijas computables para las vacaciones.
- c) Recompensas en metálico desde un día a dos meses del sueldo o jornal base del agente
- d) Cuando el acto meritorio haya sido realizado por una colectividad, diplomas honoríficos, con independencia de lo que individualmente pueda concederse a todos o parte de los agentes que la integran.

Art. 11. La resolución de estos expedientes corresponderá siempre a la Dirección de la Red, previa propuesta razonada del Departamento, Servicio o Dirección de Zona, incluyéndose en el expediente cuantos documentos, declaraciones, etc., se estimen convenientes para apreciar mejor las circunstancias que concurren en el caso.

ESPÍRITU DE SERVICIO

Art. 12. Se entenderá por espíritu de servicio la realización de éste no de un modo formulario y corriente, sino con la entrega total de las facultades del agente y con decidido propósito manifestado en hechos concretos de lograr la mayor perfección en favor de la Red y del público, y subordinando a ello su comodidad e incluso, a veces, su interés particular, sin que nadie ni nada se lo imponga.

Art. 13 Para premiar el espíritu de servicio deberá mediar la instrucción de un expediente en el que consten los hechos y sus circunstancias, de tal suerte que queden debidamente acreditados los requisitos que exige el artículo anterior, debiendo para ello recibirse declaraciones o recabarse testimonios y practicarse cuantas diligencias se consideren indicadas.

Podrá acordar la instrucción del expediente la Jefatura del Departamento, Servicio o Zona por propia iniciativa o a propuesta de las autoridades, Sindicato Nacional de Transportes, Jurado de Empresa o Jefes inmediatos del interesado. Esta propuesta o el acuerdo debidamente fundado servirán de iniciación del expediente.

El Instructor lo elevará con su propuesta a la Dirección de la RENFE, que adoptará el oportuno acuerdo.

Art. 14. Los premios que pueden otorgarse son los siguientes:

- a) Aumento de vacaciones hasta el doble de las que reglamentariamente correspondan al interesado en una anualidad. Se aplicará la regla del apartado b) del artículo 10.
- b) Recompensas en metálico desde quince días a tres meses del sueldo o jornal base del agente.
- c) Diplomas honoríficos. Esta clase de premios se darán a las colectividades, con independencia de lo que individualmente pueda concederse a los agentes que las forman.

ESPÍRITU DE FIDELIDAD

Art. 15. El espíritu de fidelidad se acreditará por los servicios continuados a las antiguas compañías concesionarias y a la RENFE, durante un período, al menos de cuarenta años sin interrupción alguna por excedencia voluntaria o por licencias sin sueldo superiores a seis meses y sin que el agente haya incurrido en una falta muy grave o en dos sanciones graves que consten en su expediente, considerándose para las graves sólo aquellas que afecten a la disciplina, probidad o a la moral del agente.

A estos efectos se contarán no sólo los servicios prestados

por el agente con carácter fijo hasta su cese o jubilación o por fallecimiento ocurrido en activo, sino también los demás que se computen a efectos pasivos.

Para los agentes que por aplicación de lo dispuesto en el artículo 233 de la Reglamentación Nacional sean jubilados forzosa a los sesenta o sesenta y cuatro años de edad, y a fin de colocarles en iguales condiciones que a los restantes, se entenderán incrementados sus servicios en ocho y cuatro años, respectivamente.

Art. 16. Sin perjuicio del derecho del agente y de sus familiares a solicitar este premio, deberá otorgarse de oficio a cuantos cumplan las condiciones requeridas, tramitándose el expediente de premio de fidelidad al propio tiempo que el de cese (fallecimiento o jubilación).

El acuerdo definitivo de concesión del premio de fidelidad en caso de jubilación recaerá después de la fecha efectiva de ésta.

Si mediase petición de los interesados o familiares y el acuerdo fuese negativo se les dará traslado de la resolución a efectos de que puedan aportar los documentos, testimonios o antecedentes que sean de interés para la resolución definitiva.

Art. 17. Demostrado en el expediente, instruido de oficio o a petición de parte, que concurren en el agente todas las circunstancias que exige el artículo 15, se otorgarán los siguientes premios:

- a) Dos mensualidades del sueldo o jornal cuando el agente, sin alcanzar los cuarenta y ocho años de servicio, haya cumplido, al menos, los cuarenta.
- b) Tres mensualidades del sueldo o jornal para quienes estén comprendidos entre los cuarenta y ocho y cincuenta años de servicio.
- c) Cuatro mensualidades para los que excedan de cincuenta años de servicios.

Se calculará la mensualidad sobre el último sueldo o jornal base que hubiese disfrutado el agente.

Se concederá además una medalla en la que estarán grabadas las frases: RENFE. ESPÍRITU DE FIDELIDAD EN EL TRABAJO; medalla ésta que será impuesta en el centro de trabajo en que últimamente hubiese presado sus servicios por un representante de la Empresa, al mismo tiempo que se le entrega el premio en metálico con el documento de concesión de premio.

Afán de superación profesional

Art. 18. Se considerarán comprendidos en el concepto de superación profesional a aquellos agentes que, en lugar de cumplir sus trabajos de un modo formulario y corriente, se sientan acuciados a mejorar su formación teórica y práctica y su experiencia para ser más útiles en su trabajo o para alcanzar categoría superior.

Art. 19. Con tal fin, los agentes podrán exponer a la Dirección de la Red los esfuerzos realizados, y los Jefes inmediatos, por su parte, deberán informarla sobre lo que ellos conozcan o puedan informarse, a fin de que aquélla pueda acordar por propia iniciativa la instrucción de los oportunos expedientes. Además, los propios Jefes, los compañeros de trabajo, el Sindicato y el Jurado de Empresa podrán formular las oportunas propuestas razonadas a la Dirección de la Red; en ellas se expondrán los esfuerzos realizados, sus circunstancias y sus resultados, y se acompañarán los justificantes procedentes.

El Instructor del expediente que se designe incoará éste, recogiendo, con las correspondientes pruebas, cuanto sea necesario para que puedan ponderarse con el máximo acierto las características del afán de superación y las circunstancias que puedan aumentar el mérito de los interesados, formulando la oportuna propuesta a la Dirección, después de recabar cuantos datos, antecedentes, informaciones y documentos sean precisos.

Art. 20. A la vista del expediente y de la propuesta, y una vez ponderadas las circunstancias que concurren, la Dirección de la Red resolverá lo que proceda, acordándose, en su caso, la concesión de alguno de los siguientes premios:

- a) Becas y viajes de perfeccionamiento y estudio.
- b) Recompensas en metálico desde veinte días a cuatro meses del sueldo o jornal base del agente.

Disposiciones generales

Art. 21. a) Toda concesión de premios se hará pública en un Boletín de premios que la Dirección de la RENFE editará anualmente y al cual se le dará la mayor publicidad y solemnidad posibles para satisfacción de los interesados y estímulo del restante personal.

b) Todo premio se hará constar además en el expediente personal del interesado y se valorará en la proporción que se establezca para ascensos y cambios de categoría, siempre que se hayan otorgado con los requisitos anteriormente establecidos.

c) Los premios previstos en este Reglamento surtirán además los efectos que, en cuanto a anotación de sanciones, se establecen en el capítulo II, título IX.

d) Queda a salvo la potestad discrecional de la Dirección para, sin necesidad de expediente, acordar que sean recompensados en la forma que estime conveniente aquellos agentes que, a su juicio, sean merecedores de ello; pero en tal supuesto los premios concedidos no puntuarán a efectos de concurso de ascenso.

e) Las presentes normas afectarán a todos los premios que se concedan con motivo de cualquiera de los actos definidos en el artículo 2.º que se realicen o concreten a partir de la fecha de publicación del presente capítulo

CAPITULO II

Faltas y sanciones

Objeto de estas normas

Artículo 1.º Las presentes normas tienen por objeto el desarrollo de las disposiciones contenidas en el capítulo II del título IX de la Reglamentación de Trabajo del personal de la RENFE, y, por consiguiente, deberán considerarse como complementarias de los preceptos contenidos en la misma sobre faltas y sanciones.

Faltas excluidas

Art. 2.º De conformidad con lo declarado en el artículo 217 de la Reglamentación, se comprenden en el presente capítulo las faltas que el personal fijo de la Red pueda cometer en su trabajo, pero no las infracciones de los Reglamentos de Servicio en materias que sean de la exclusiva competencia de la Dirección General de Ferrocarriles (Ministerio de Obras Públicas), cuya jurisdicción queda a salvo a tales efectos.

Definición y clasificación de las faltas

Art. 3.º De acuerdo con el 218 de la Reglamentación, se considerarán faltas, a los efectos previstos en la misma y en las presentes normas, las acciones u omisiones cometidas por los agentes ferroviarios que impliquen realización de hechos delictivos, carencia de las debidas condiciones de moralidad y honradez, quebranto de los principios de disciplina, compañerismo y rendimiento normal en el trabajo, imprudencia, negligencia y, en general, cuanto suponga transgresión de las disposiciones vigentes o de los preceptos de la Reglamentación.

Art. 4.º Las faltas, con arreglo a su gravedad, se clasifican en :

- Leves.
- Menos graves.
- Graves.
- Muy graves.

Enumeración de las faltas leves

Art. 5.º Se considerarán faltas leves:

1.º Las faltas injustificadas de puntualidad en servicios no relacionados con la circulación cuando no excedan de una hora ni de tres veces al mes, sea cualquiera su duración.

2.º El descuido en el uso y conservación de uniformes, gorras, distintivos, etc.

3.º Las faltas de higiene, limpieza o aseo cuando sean de escasa importancia y no haya sido castigado el agente con anterioridad por el hecho o no le haya sido llamada la atención.

4.º Cualesquiera otras de naturaleza análoga.

Enumeración de las faltas menos graves

Art. 6.º Se considerarán faltas menos graves:

1.º Las faltas injustificadas de puntualidad en servicios no relacionados con la circulación cuando excedan de una hora o de tres veces al mes.

2.º Las faltas injustificadas de puntualidad en servicios relacionados con la circulación cuando no excedan de una hora o de tres veces al mes y siempre que con el retraso no se diera deliberadamente lugar a perturbaciones, trastornos o alteraciones en el servicio.

3.º Las faltas no justificadas al trabajo de uno a tres días seguidos o hasta tres jornadas dentro de un mes, excepto cuan-

do, tratándose de servicios de circulación, se cometan como medio de eludir el trabajo asignado o causen deliberadamente perturbaciones o trastornos en el servicio, en cuyo caso se conceptuarán como graves, según lo previsto en el número segundo del artículo séptimo.

4.º El uso indebido, falta de uso en el servicio y mal trato en la conservación de uniformes, gorras, distintivos, etc.

5.º Las faltas de celo en el cuidado y conservación del material, máquinas, enseres y demás elementos de trabajo, siempre que no produzcan daños en los mismos o no tengan repercusión en la marcha del servicio

6.º Consentir el viaje en material vacío, máquinas aisladas o furgones de personas que, aun provistas de billetes, carezcan de la autorización reglamentaria precisa.

7.º Ausentarse del trabajo sin autorización durante la jornada, aunque sea por poco tiempo, siempre que se trate de trabajos no relacionados con la circulación.

8.º La alteración o permuta de turnos o trabajos por el agente sin autorización de sus Jefes

9.º La simple imprudencia, negligencia o infracción de Reglamentos cuando no afecte a la seguridad y regularidad del servicio.

10. Prescindir del conducto jerárquico en la elevación de escritos.

11. La alegación de causa falsa para las licencias y para solicitar anticipos

12. Las faltas de higiene, limpieza o aseo de poca importancia cuando el agente haya sido castigado con anterioridad por este hecho o se le haya llamado por él la atención.

13. Las discusiones violentas dentro del servicio con otros agentes de igual o inferior categoría.

14. La comisión de una tercera falta leve en el transcurso de tres meses.

Enumeración de las faltas graves

Art. 7.º Se considerarán faltas graves:

1.º Las faltas no justificadas de puntualidad en servicios relacionados con la circulación cuando excedan de tres veces al mes o cuando siendo cualquiera su duración produzcan por culpa del agente perturbaciones, trastornos o alteraciones en el servicio.

2.º Las faltas injustificadas al trabajo en servicios de circulación de uno a tres días o hasta tres jornadas dentro de un mes cuando se cometan para eludir el trabajo asignado, o causen deliberadamente trastornos, perturbaciones o alteraciones en el servicio.

3.º Las faltas injustificadas al trabajo de más de tres días a siete días seguidos o que excedan de tres jornadas alternas dentro de un mes, excepto cuando tratándose de servicios relacionados con la circulación se cometan como medio de eludir el trabajo asignado o causen por culpa del agente trastornos, perturbaciones o alteraciones en el servicio

4.º La falta de celo en el cuidado y entretenimiento del material, máquinas, enseres y demás elementos de trabajo causando daños en los mismos que no sean de importancia o con alguna repercusión en la marcha del servicio.

5.º Autorizar o conseguir el viaje de personas desprovistas de billetes o el transporte de mercancías sin facturar por aquellos agentes a quienes incumbe evitarlo o impedirlo, sin que exista ánimo de lucro, pues en este caso estará comprendida en el número 12 del artículo octavo.

6.º El abandono de la residencia sin autorización o conocimiento de los superiores y ausentarse del lugar de trabajo o reserva en los servicios de circulación

7.º El abandono injustificado del servicio cuando no afecte a la seguridad o regularidad de aquél.

8.º Las imprudencias o negligencias, o infracciones de Reglamentos que afecten a la seguridad o regularidad del servicio, salvo cuando estén comprendidas en lo dispuesto en el artículo 217 de la Reglamentación

9.º Ausentarse de la residencia sin autorización del Médico de la Red estando en situación de baja por enfermedad o dificultar de cualquier forma la comprobación de la baja.

10. Las infracciones reiteradas a lo dispuesto sobre jornada.

11. La pérdida o extravío de expedientes o documentos que puedan ocasionar perjuicio a los intereses de la Red.

12. Dormirse en servicios no relacionados con la circulación, especialmente en los de custodia y vigilancia.

13. La negativa injustificada a realizar un servicio o eludir de cualquier modo su práctica o verificarlo sin la colaboración y eficacia que se precisan.

14. La desobediencia a los superiores o las faltas de subordinación y respeto a los mismos que no tengan repercusión en la seguridad o regularidad de la circulación.

15. Dirigir anónimos a los Jefes o a la Dirección de la Red sobre asuntos del servicio.

16. Las faltas de corrección con los usuarios

17. Las falsedades en las declaraciones presentadas a efectos de billetes y cualesquiera otras que tenga que establecer el agente o la negativa a establecerlas.

18. Efectuar, aprovechándose de su cargo, transportes clandestinos de toda clase de artículos.

19. La omisión deliberada en las facturaciones del cumplimiento de lo prescrito en materia de guía de circulación, de Sanidad, etc.

20. La utilización por otra persona de los billetes, tarjetas kilométricos o títulos de transporte concedidos al agente o a sus familiares, si el agente no avisó previamente a la Red del extravío o desaparición.

21. La alegación injustificada de enfermedad para faltar al servicio.

22. La falta de discreción o la divulgación de datos, informes o antecedentes que puedan perjudicar a la Red y que el agente deba silenciar por su función en la misma

23. Marcar o firmar por otro la entrada o salida del trabajo.

24. La falsedad en los libros, registros y en general en los documentos de la Red, que por no tener intención fraudulenta no sea considerada muy grave.

25. Las denuncias falsas sobre hechos del servicio.

26. La delegación abusiva de funciones en personal inferior.

27. Las falsedades en las declaraciones a efectos de la Ayuda Familiar cuando el declarante pretenda con ellas obtener dicho beneficio sin tener derecho al mismo.

28. La admisión de regalos o gratificaciones para el otorgamiento de favores en relación con el servicio si por su importancia no hubiera de calificarse como falta muy grave.

29. La falta de celo en la contratación del transporte de mercancías cuya defectuosa admisión o entrega por el agente sea origen de quebrantos para la Red

30. Cualquier operación que por descuido beneficie a unos usuarios sobre otros, alterando las disposiciones dictadas por el Gobierno para la ordenación del transporte o las establecidas por la Red.

31. La embriaguez no habitual cuando el agente esté de servicio en trabajos no directamente relacionados con la circulación.

32. Las faltas de aseo, higiene o limpieza con carácter habitual y de tal índole que produzcan quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

33. Las agresiones al personal de la Red de igual o inferior categoría dentro del servicio o con ocasión o como consecuencia de éste, siempre que no impliquen, por la importancia de las lesiones que se causen, consecuencias del hecho o circunstancias en que éste se produzca, la comisión de una falta muy grave.

34. La comisión de una tercera falta menos grave de distinta naturaleza en el transcurso de seis meses.

Enumeración de las faltas muy graves

Art. 8.º Se considerarán faltas muy graves:

A) Las que no lleguen a constituir causa de despido, que son:

1.º La blasfemia habitual.

2.º Las faltas injustificadas al trabajo por más de tres jornadas consecutivas o que excedan de tres alternas en el mes, cuando se produzcan en trabajos relacionados con la circulación para eludir el asignado o causen por culpa del agente trastornos, perturbaciones o alteraciones en el servicio.

3.º El mal trato por descuido o negligencia a los bienes y efectos de la Red o de un tercero por actos en los que tenga que intervenir el agente por razón de su trabajo, o a las máquinas, herramientas y utensilios sometidos a su uso o conservación, causando daños de importancia o teniendo destacada repercusión en el servicio.

4.º El abuso de autoridad por parte de los Jefes o malos tratos a los inferiores.

5.º Simulación, producción voluntaria de accidentes del trabajo o agravación deliberada de sus consecuencias

B) Las que pueden ser sancionadas con el despido en la Red, que son:

6.º Las imprudencias, negligencias o intracciones de Reglamentos que afecten gravemente a la seguridad o regularidad del servicio.

7.º Las desobediencias a los superiores cuando puedan comprometer la seguridad o regularidad de la circulación.

8.º Las calumnias que por su carácter público puedan dañar el prestigio o el crédito de los superiores, de otros agentes o de la propia Red.

9.º La agresión a superiores y a las personas de su familia que convivan con ellos.

10. Efectuar, aprovechándose de su cargo, el transporte clandestino en gran escala de toda clase de artículos.

11. Los robos, hurtos estafas, desfalcos, malversación, indebida retención de fondos, la cesión con ánimo de lucro a otras personas de los billetes o autorizaciones de transporte concedidos a los agentes o a sus familiares o abuso de confianza.

12. El cohecho, soborno y demás de naturaleza análoga

13. La admisión de regalos o gratificaciones para el otorgamiento de favores en relación con el servicio cuando por la grave naturaleza de la infracción revele un perjuicio de notoria importancia para los intereses de la Red o de los usuarios.

14. La utilización de máquinas, efectos materiales o personal de la Red para usos o trabajos particulares.

15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

16. Dedicarse o interesarse, directa o encubiertamente, en negocios de contratas ferroviarias, suministro de materiales a la Red, despachos centrales transportes, viajes, reclamaciones etcétera.

17. Ejecución de actos de competencia notoria claramente incompatible con el servicio de la Red, en negocios o explotaciones análogas a la de ésta.

18. La embriaguez habitual en todos los servicios y la ocasional cuando se revele en servicios relacionados con la circulación.

19. La agresión a los compañeros de trabajo o a los usuarios del ferrocarril cuando, por la importancia de las lesiones o consecuencias del hecho y circunstancias en que éste se produzca, tenga verdadera trascendencia.

20. Inmoralidad notoria y carencia de honradez requerida para el buen servicio, cuando ello pueda influir de modo indudable en la situación o trabajo del agente dentro de la Red.

21. La comisión de una tercera falta grave de distinta naturaleza en el transcurso de un año.

22. La reincidencia en una misma falta muy grave dentro del plazo de ocho años.

23. En general, las causas enumeradas en el artículo 77 de la Ley de 26 de enero de 1944 que no se hayan consignado anteriormente

Circunstancias atenuantes

Art. 9.º Se considerarán circunstancias atenuantes:

1.º El elevado número de años de servicio sin haber sido objeto de sanciones.

2.º Haber merecido anteriormente premios o menciones laudatorias.

3.º No haber tenido intención de causar mal, daño o perjuicio tan grave como el ocasionado.

4.º Haber tratado por todos los medios de evitar las consecuencias del hecho realizado

5.º La espontánea confesión de la falta antes de la iniciación del expediente a que dé lugar.

6.º La inmediata reposición de las sumas retenidas o malversadas.

7.º La retractación, reconciliación y presentación de satisfacciones o explicaciones, en los casos de agresión, rifas, insultos, calumnias, insubordinación o malos tratos respecto a superiores, compañeros de trabajo o usuarios del ferrocarril.

En ningún caso se considerará atenuante, en las faltas de honradez o probidad, la difícil situación económica o las circunstancias familiares del agente que las cometa. La circunstancia atenuante tercera no se tendrá en cuenta, dada la naturaleza especial de las faltas, en las de imprudencia, negligencia o infracción de Reglamentos.

Circunstancias agravantes

Art. 10. Se considerarán circunstancias agravantes:

1.º La destacada categoría del agente que la cometa, o sea, cuando ostente cargos de Jefatura, mando o dirección, sobre todo en las faltas que se relacionen con la disciplina, honradez

y moralidad, así como aprovecharse de las funciones de guardería encomendadas para la realización del hecho

- 2.º La premeditación
- 3.º La utilización de armas en las agresiones y riñas.
- 4.º El ocasionar daños en el material, en los casos de robo.
- 5.º Cometer las faltas en colectividad o con previo acuerdo entre varios agentes.
- 6.º El mal comportamiento profesional anterior del agente.
- 7.º La reincidencia. Se entenderá que hay reincidencia cuando un agente incurra en faltas de la misma índole, siempre que exista la anotación de la anterior o anteriores sanciones en el expediente personal del agente.

La agravante de reincidencia podrá determinar que la falta se considere y sancione como de clase superior y, por tanto, si es menos grave podrá pasar a la concepción de grave, y si es grave, a la de muy grave.

Las atenuantes y agravantes que puedan concurrir simultáneamente en una misma falta se compensarán.

Clasificación de las sanciones

Art. 11. Las sanciones aplicables serán las siguientes:

Para las faltas leves

Amonestación privada.
Carta de censura.

Para las faltas menos graves

Pérdida de vacaciones de uno a cinco días.
Multa de uno a tres días de haber.
Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días
Traslado de destino dentro de la misma residencia

Para las faltas graves

Multa hasta la séptima parte de la retribución mensual.
Pérdida hasta el límite máximo de una tercera parte del importe de una mensualidad extraordinaria.
Suspensión de empleo y sueldo de diez días a un mes
Postergación para el ascenso de uno a tres años

Para las faltas muy graves

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
Rebaja de categoría de seis meses a dos años.
Traslado de residencia, con prohibición de solicitar vacantes en el plazo de uno a cinco años.
Inhabilitación definitiva para el ascenso.
Pérdida definitiva de la categoría.
Despido.

Naturaleza y aplicación de las distintas sanciones

Art. 12. La sanción de amonestación privada se aplicará por el Jefe de la Dependencia en que trabaje el sancionado, llamando a éste a su despacho y amonestándole verbalmente por la falta cometida.

En la carta de censura, que se dirigirá y firmará por el Jefe que la acuerde, se hará constar el desagrado con que se ha visto el proceder del agente por la falta cometida, la cual se detallará. Dicha carta se entregará por duplicado, y en ésta se firmará el enterado por el agente.

La pérdida de vacaciones se aplicará disminuyendo de la vacación anual que corresponda al agente el número de días que se le imponga. Los Jefes que acuerden estos castigos cuidarán de tomar nota de los mismos para hacer la debida deducción cuando corresponda al sancionado disfrutar la vacación. Si ya hubiese disfrutado la del año en curso, se aplicará la sanción en la vacación del año siguiente.

Las multas estarán en relación sólo con el sueldo o jornal base del agente, sin cómputo de otros emolumentos, y se harán efectivas descontando su importe del haber del agente en la primera nómina que se le abone. Esto no obstante, cuando por diversas faltas cometidas en distintas ocasiones se hayan impuesto multas que, sumadas entre sí, excedan de la séptima parte de la retribución mensual y no haya dado lugar a verificar el descuento, se realizará éste en varios plazos, de suerte que en una nómina no se rebase tal tope de la séptima parte.

También se aplicará el descuento en sucesivas nóminas cuando el agente haya estado de baja por enfermo más de quince días en el mes o en cualquier situación que lleve consigo la no percepción de haberes por plazo superior al indicado de quince días.

La sanción de traslado de destino dentro de la misma residencia se aplicará destinando al agente sancionado a otra De-

pendencia o Centro de Trabajo de la misma localidad donde preste sus servicios, e implicará la prohibición de solicitar permutas y destinos vacantes durante el plazo por el que se imponga, que podrá ser de uno a cinco años.

La sanción de pérdida hasta el límite máximo de una tercera parte de una mensualidad extraordinaria se podrá imponer para alguna de las que correspondan en la anualidad siguiente a la imposición del castigo. A estos efectos se considerarán como una mensualidad extraordinaria las dos medias mensualidades correspondientes a junio y julio o noviembre y diciembre.

La postergación para el ascenso inhabilitará al sancionado para pasar a cargo superior por el tiempo de duración de la sanción, que podrá ser de uno a tres años.

Por consiguiente, no podrá tomar parte en los concursos, concursos-examen o concursos-oposición para pasar a cargo superior ni ser nombrado en los que sean de libre designación.

La rebaja temporal de categoría se aplicará pasando al agente sancionado a la inmediata inferior de su misma clase con el sueldo base de dicha categoría, o sea, el tipo inicial que corresponda a ésta más los cuatrienios ajustados en relación con dicho tipo que el agente tenga devengados por su antigüedad profesional. Durante el tiempo de la sanción, que podrá ser de seis meses hasta dos años, el agente desempeñará necesariamente las funciones de la categoría inmediata inferior asignada, sin que pueda ser utilizado en reemplazos en la categoría de la que fué rebajado. Transcurrido dicho tiempo, volverá a su antigua categoría y desempeñará de nuevo las funciones de ésta sin necesidad de someterse a prueba alguna, ocupando el destino que le pertenezca con el sueldo base correspondiente.

El traslado de su residencia se aplicará destinando al sancionado a localidad distinta e implicará la prohibición de solicitar permutas y destinos vacantes durante el plazo por el que se imponga la sanción, que podrá ser de uno a cinco años.

La sanción de inhabilitación definitiva para el ascenso impedirá definitivamente al agente tomar parte en los concursos, concurso-examen o concurso-oposición para ascender a cargo superior y ser nombrado para los que sean de libre designación.

La pérdida definitiva de la categoría se aplicará rebajando al agente sancionado a la inmediata inferior de su misma clase con el sueldo base correspondiente a dicha categoría, o sea el del tipo respectivo más los cuatrienios que en relación con el mismo le correspondan por su antigüedad profesional, sin que pueda ascender en lo futuro, ya que esta sanción tendrá los mismos efectos que la inhabilitación definitiva para el ascenso.

No obstante, transcurridos ocho años desde la imposición de la pérdida definitiva de la categoría o de la inhabilitación definitiva para el ascenso, si el agente ha observado excelente conducta y no ha incurrido de nuevo en alguna falta será re- puesto en la categoría anterior de la que fué rebajado o se considerará cancelada la inhabilitación.

La rebaja temporal o definitiva de la categoría se impondrá únicamente en el caso de poder ser acoplado al agente en su actual residencia, bien cubriendo plaza vacante o numérica, pero nunca cuando suponga traslado de residencia.

APLICACIÓN DE SANCIONES EN CADA GRUPO DE FALTAS

Art. 13. Las faltas leves se sancionarán indistintamente, con amonestación privada o carta de censura, teniendo en cuenta las circunstancias en que el hecho se haya producido, y, sobre todo, la posible eficacia que pueda representar una u otra sanción para la futura conducta del agente.

En las faltas menos graves se establecen, a efectos de aplicación de sanciones, cuatro grupos:

Primer grupo.—Figuran en él las señaladas con el número 1, 2, 4, 5, 7, 10 y 14 del artículo 6.º, las cuales se sancionarán con la pérdida de vacaciones de uno a cinco días o multa de uno a tres días de haber.

Segundo grupo.—Comprende las faltas no justificadas al trabajo de uno a tres días seguidos o hasta tres jornadas dentro de un mes que se definen en el número 3 del artículo 6.º. Estas faltas se sancionarán con multa de uno a tres días de haber, independientemente del descuento del tiempo no trabajado.

Tercer grupo.—Comprende las faltas detalladas en los números 6, 8, 9 y 11 del artículo 6.º, que se sancionarán con multa de uno a tres días de haber o suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.

Cuarto grupo.—Lo constituyen las faltas expresadas en los números 12 y 13 del artículo 6.º, las cuales podrán sancionar-

se con la suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días, o el traslado de destino, pero no de residencia, con prohibición de solicitar vacante durante el plazo de uno a cinco años.

Las faltas graves se dividirán en tres grupos:

Primer grupo.—Faltas detalladas en los números 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9, 10, 12, 13, 15, 17, 20, 21, 23, 26, 30 y 34 del artículo 7.º Se prevén para estas faltas las sanciones de multa hasta la séptima parte de la retribución mensual y pérdida de hasta el límite máximo de una tercera parte de una mensualidad extraordinaria.

Segundo grupo.—Lo constituyen las faltas de los números 5, 8, 14, 16, 18, 22, 27, 31, 32 y 33 del artículo 7.º, las cuales podrán sancionarse con la pérdida hasta el límite máximo de una tercera parte de una mensualidad extraordinaria o con la suspensión de empleo y sueldo de diez días a un mes.

Tercer grupo.—Comprende las faltas expresadas en los números 11, 19, 24, 25, 28 y 29 del artículo 7.º Para este grupo de faltas se prevén las sanciones de suspensión de empleo y sueldo de diez días a un mes o la postergación para el ascenso por uno o tres años.

Por último, las faltas muy graves se clasifican en dos grupos:

Primer grupo.—Comprende las definidas en los cinco primeros números del artículo 8.º. Estas faltas podrán sancionarse con cualquiera de las sanciones previstas para las faltas muy graves, excepto la de despido.

Segundo grupo.—Lo constituyen las faltas de los números restantes del artículo 8.º, que serán causas justificadas para el despido.

Art. 14. Cuando haya que aplicar a una falta una sanción de naturaleza divisible se impondrá la misma en el grado mínimo, medio o máximo, según haya sólo circunstancias atenuantes, no concurren circunstancias atenuantes ni agravantes o sólo existan circunstancias agravantes.

A estos efectos se considerarán los siguientes grados:

Pérdida de vacaciones de uno a cinco días

Grado mínimo: Uno a dos días.
Grado medio: Tres y cuatro días.
Grado máximo: Cinco días.

Multa de uno a tres días de haber

Grado mínimo: Un día.
Grado medio: Dos días.
Grado máximo: Tres días.

En todos los casos de faltas que se mencionen con multa de uno a tres días de haber, cuando concurren circunstancias atenuantes muy calificadas sin ninguna agravante, la cuantía de la multa podrá excepcionalmente reducirse a un sexto, un cuarto o medio día de haber.

Las faltas del segundo grupo de las menos graves se sancionarán en relación con la duración de la ausencia, imponiéndose multa de un día de haber cuando sea de un día, multa de dos días de haber cuando sea superior a una jornada y no exceda de dos y multa de tres días de haber cuando sea superior a dos días y no pase de tres. En el caso de concurrir circunstancias agravantes se aplicará la multa inmediatamente superior en cuantía a la que corresponda a la duración de la ausencia, y, en tal caso, cuando la ausencia sea de tres días, la multa de cuatro días de haber o la suspensión de empleo y sueldo por cuatro o cinco días. De concurrir únicamente circunstancias atenuantes podrá rebajarse la multa a la inmediata inferior, y tratándose de ausencia de un solo día, imponerse sólo multa de medio día o de un cuarto o sexto de día de haber, según el grado y entidad de las atenuantes.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días

Grado mínimo: Uno y dos días.
Grado medio: Tres y cuatro días.
Grado máximo: Cinco días.

En el grupo primero de las faltas graves para el que están previstas las sanciones económicas de multa hasta la séptima parte de la retribución mensual y pérdida hasta el límite máximo de una tercera parte de una mensualidad extraordinaria,

para establecer los grados se considerarán ambas sanciones incorporadas, de suerte que tales grados se constituirán en esta forma:

Grado mínimo: Multa de tres y medio a cuatro días de haber.
Grado medio: Multa de la séptima parte de la retribución mensual o pérdida de una sexta parte de una mensualidad extraordinaria.

Grado máximo: Pérdida de la tercera parte de una mensualidad extraordinaria.

En el grupo segundo de las faltas graves en que sólo figura como sanción económica la pérdida hasta el límite máximo de una tercera parte del importe de una mensualidad extraordinaria, ésta se aplicará:

Grado mínimo: Pérdida de la sexta parte de una mensualidad extraordinaria.

Grado medio: Pérdida de la cuarta parte de una mensualidad.

Grado máximo: Pérdida de la tercera parte de una mensualidad extraordinaria.

Suspensión de empleo y sueldo de diez días a un mes

Grado mínimo: Suspensión de diez a quince días.
Grado medio: De dieciséis a veintidós días.
Grado máximo: De veintidós a treinta días.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses

Grado mínimo: De un mes a mes y medio.
Grado medio: Dos meses a dos meses y medio.
Grado máximo: Tres meses.

Postergación para el ascenso

Grado mínimo: Un año.
Grado medio: Dos años.
Grado máximo: Tres años.

Rebaja de la categoría de seis meses a dos años

Grado mínimo: Seis o nueve meses.
Grado medio: Un año.
Grado máximo: Un año y medio a tres años.

Traslado de residencia con prohibición de solicitar vacantes

Grado mínimo: Con tal prohibición por uno y dos años.
Grado medio: Por tres y cuatro años.
Grado máximo: Por cinco años.

Cuando para las faltas se prevean varias sanciones de naturaleza divisible y de distinta gravedad se aplicarán según la trascendencia del hecho, grado de intencionalidad o imprudencia, consecuencias para la disciplina y el servicio y demás circunstancias, así como atendiendo principalmente a la eficacia que el castigo haya de producir para la futura conducta del Agente.

En el grupo tercero de las faltas graves y en el primer grupo de las muy graves para los que se prevén sanciones divisibles (suspensión de empleo y sueldo, postergación para el ascenso, rebaja de la categoría y otras indivisibles, inhabilitación definitiva para el ascenso y pérdida definitiva de la categoría) se impondrán estas últimas cuando concurren circunstancias agravantes calificadas sin ninguna atenuante, y en otro caso se aplicará a una de las sanciones divisibles citadas, que se aplicará en el grado correspondiente. El traslado de residencia sólo podrá imponerse cuando, además de concurrir circunstancias agravantes calificadas sin ninguna atenuante, así lo exija el principio de ejemplaridad y disciplina o bien cuando tratándose de falta muy grave para la que este prevista el despido se acuerde por la Dirección imponer dicha sanción en defecto del mismo.

Cuando el hecho no se haya consumado realizándose en grado de tentativa o se trate de cómplices, se impondrá otra sanción de las establecidas para las faltas del grupo inmediato inferior, según la trascendencia que el hecho pudiera haber tenido o indole de la cooperación que el cómplice haya prestado a la comisión de la falta. A estos efectos se considerará como grupo inmediato inferior el anterior al en que dentro de la clase de faltas (menos graves, graves o muy graves) se halle clasificada la de que se trate, y en el caso de que la falta esté comprendida en el grupo primero de las menos graves graves o muy graves se considerará como de calificación inferior (leve, menos grave o grave, respectivamente).

(Continuará.)