

- h) La embriaguez habitual durante el trabajo.  
 i) El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.  
 j) La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.  
 k) Y todas las consignadas en el artículo 77 de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 110. Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves: Disminución de las vacaciones retribuidas; suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días; pérdida de la antigüedad; despido.

Art. 111. No será necesario requisito formal alguno para la imposición de sanciones distintas al despido por faltas graves y muy graves.

El trabajador podrá impugnarlas ante la Magistratura del Trabajo, de acuerdo con lo establecido en el texto refundido del Procedimiento Laboral vigente. La sanción de despido deberá ser notificada, según lo establecido en el artículo 97 del citado texto refundido.

Art. 112. Las faltas leves prescribirán a los quince días del conocimiento de las mismas por las Empresas; las graves, al mes, y las muy graves, a los dos meses.

#### Sección 2.ª—PREMIOS

Art. 113. Con el fin de compensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades de los trabajadores, las Empresas establecerán los correspondientes premios, que podrán otorgar individualmente o por grupos.

Para el mejor servicio de la justicia y la máxima eficacia de lo que se pretende, las Empresas, al ejercer esta facultad, deberán ponderar estrechamente las circunstancias del caso para que ningún acto que lo merezca quede sin premio ni se otorguen jamás a quien no lo haya merecido.

Art. 114. Se señalan como motivos dignos de premios los siguientes: actos heroicos, actos meritorios, espíritu de servicio, espíritu de fidelidad y afán de superación profesional.

Se consideran «actos heroicos» los que, con grave riesgo de su vida e integridad personal, realice el trabajador con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones.

Se estimarán meritorios aquellos actos cuya realización no exija grave exposición de la vida o integridad, pero sí una voluntad manifiestamente extraordinaria de evitar o vencer una anomalía en bien de la producción agraria.

En los casos a que se refieren los dos apartados anteriores se tendrán en cuenta como circunstancias que aumentarán los méritos del actor no hallarse trabajando o no estar obligado a intervenir, así como la falta de medios adecuados y la notable inferioridad en que se hallaba o cualesquiera otras causas semejantes.

Consiste el «espíritu de servicio» en realizar éste no de modo formulario y corriente, sino con entrega total de las facultades todas del interesado.

El «espíritu de fidelidad» se acredita por los servicios continuados a la Empresa durante un período de treinta años sin interrupción alguna por excedencia voluntaria o por licencias sin sueldo superiores a dos meses, y sin notas desfavorables de carácter grave en su expediente.

Se considerarán comprendidos en el concepto de «afán de superación profesional» aquellos productores que, en lugar de cumplir su trabajo de modo formulario y corriente, se sienten acuciados a mejorar su formación y experiencia para ser más útiles en su trabajo o alcanzar categoría superior.

Aparte lo anteriormente dispuesto, se podrán establecer premios para actuaciones en casos concretos, tales como prevención de accidentes del trabajo, rapidez en la urgente prestación de socorro, el cuidado esmerado del ganado y conservación de la maquinaria, etc.

Art. 115. Se establecen los siguientes premios: recompensa en metálico desde doscientas cincuenta a cinco mil pesetas, según los casos; aumento de vacaciones hasta el doble de las que reglamentariamente correspondan al interesado, sin merma de sus emolumentos; becas y viajes de perfeccionamiento o estudio; condecoraciones y distintivos; diplomas honoríficos; cartas laudatorias y distintivo de honor para las dependencias o colectividades a las que corresponda y recompensas en metálico para sus componentes.

Art. 116. La concesión de los premios previstos, con excepción de las cartas laudatorias, que podrán ser acordadas por

los Jefes superiores de las respectivas dependencias, se hará por la Dirección de la Empresa.

A estas concesiones, que se harán constar en el expediente personal del interesado, se les dará la mayor publicidad y solemnidad posible para satisfacción de los interesados y estímulo del restante personal.

Art. 117. Los premios serán otorgados sin limitación de número cuando se trate de actos heroicos y de actos meritorios y consistirán en recompensa en metálico, aumento de vacaciones, diplomas honoríficos y cartas laudatorias, en el segundo:

El «espíritu de servicio» podrá recompensarse mediante premios en metálico, aumentos de vacaciones, diplomas honoríficos o cartas laudatorias.

El «espíritu de fidelidad» se premiará concediendo recompensas en metálico y condecoraciones a los que cumplan el número de años de servicio exigido en las condiciones previstas.

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

En todo caso, las condecoraciones y distintivos, diplomas honoríficos y cartas laudatorias podrán concederse al mismo tiempo que con cualquier otra recompensa.

El distintivo de honor para una colectividad se otorgará con carácter definitivo y permanente o por periodos determinados. En estos casos se harán constar los nombres de los sucesivos poseedores y tiempo durante el que ostentaron esta distinción.

#### CAPITULO IX

##### Seguridad Social

Art. 118. El personal comprendido en la presente Ordenanza gozará de los beneficios que a estos efectos reconoce el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, a través de la Mutualidad Nacional Agraria de Seguridad Social, de acuerdo con las prescripciones de la Ley 38/1968, de 31 de mayo, y disposiciones complementarias.

#### DISPOSICION DEROGATORIA

En la fecha de entrada en vigor de esta Ordenanza quedarán derogadas las siguientes disposiciones:

a) Las Reglamentaciones Provinciales del Campo, así como sus disposiciones complementarias.

b) Las disposiciones de carácter nacional, regional, provincial o local reguladoras de las condiciones mínimas de trabajo en el sector campo, de rango inferior a esta Ordenanza.

Los Convenios Colectivos Sindicales y normas de obligado cumplimiento permanecerán en vigor hasta que concluya el período señalado para su vigencia en lo que no se opongan a las normas establecidas por la presente Ordenanza.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

1.ª Se respetarán las condiciones más beneficiosas, apreciadas en su conjunto, establecidas por disposiciones legales, usos o costumbres o por mera liberalidad de las Empresas. Se entenderá esto, no obstante, que es derecho adquirido irrenunciable el de la condición de trabajador fijo anterior a esta Ordenanza. En ningún caso, un trabajador podrá resultar perjudicado por aplicación de la presente Ordenanza.

2.ª En todo caso, las Empresas podrán compensar y absorber las mejoras voluntariamente establecidas para su personal cualquiera que fuere la forma o disposición por la que se establecieron.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA

*CORRECCION de errores de la Circular número 425 del Servicio Nacional de Cereales por la que se dictan normas de recepción, compras y ventas de trigo y otros productos durante la campaña cerealista 1969-70*

Advertido error en el texto remitido para su publicación de la citada Circular, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 202, de fecha 23 de agosto de 1969, páginas 13384 a 13411, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la norma 33, apartado 33.1. b), donde dice: «Cinco pesetas con cincuenta céntimos por quintal métrico y mes...», debe decir: «Cero pesetas con cincuenta céntimos por quintal métrico y mes...».