

## § 24

### REGLAMENTACION NACIONAL DE TRABAJO EN LOS LOCALES DE ESPECTACULOS Y DEPORTES

ORDEN MINISTERIAL DE 29 DE ABRIL DE 1950 (B.O.E. DE 15 DE MAYO)

Rectificado en el B.O.E. de 29 de julio de 1950

Primero. Aprobar la expresada Reglamentación Nacional de Trabajo en los locales de espectáculos y deportes, que surtirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

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

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

naje, frontones industriales, carreras de caballos, de galgos, de bicicletas, de automóviles, etc.; piscinas, etc., siempre que tengan taquilla abierta al público y que su explotación se realice con ánimo de lucro.

b) La explotación de las instalaciones incluidas en el apartado anterior cuando se precise remuneración del público para su utilización.

c) Las sociedades recreativas, culturales, deportivas, etc., en cuanto al personal adscrito a la explotación de cualquier actividad de las señaladas anteriormente.

d) Las empresas dedicadas a la venta de localidades para dichos espectáculos, independientemente de que cobren o no recargo.

e) En general quedarán incluidos en la presente Reglamentación toda persona que realice una función técnica, administrativa o simplemente manual donde el espectáculo se efectúe y que perciba emolumentos por su cometido, muy especialmente cuando el espectáculo sea objeto de explotación comercial.

Los Delegados de Trabajo formularán a la Dirección General las propuestas de inclusión o exclusión de actividades no comprendidas claramente dentro del presente artículo, teniendo en cuenta las circunstancias que concurran en cada caso concreto.

*La Res. de 19 de noviembre de 1953 (B.O.E. de 8 de diciembre) dispone que el personal que presta sus servicios en las «boleras» o juego de bolos, patinaje y otros espectáculos análogos que tengan lugar en locales destinados principalmente a practicar y presenciar estos deportes, con taquilla abierta al público, deben de considerarse incluidos en la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo en locales de espectáculos y deportes, aprobada por Orden de 29 de abril de 1950.*

*La Res. de 29 de enero de 1954 (B.O.E. de 19 de febrero) dispone que en contestación a numerosas consultas formuladas por distintas Delegaciones acerca de la Reglamentación aplicable a las empresas dedicadas a la venta de localidades para espectáculos públicos, y teniendo en cuenta la actividad que desarrolla normalmente el personal empleado en las mismas, de conformidad con lo dispuesto en el último párrafo del artículo primero de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo en Locales de Espectáculos y Deportes, aprobada por O. de 29 de abril de 1950, esta Dirección General ha tenido a bien declarar que tales empresas deberán regirse por la Reglamentación Nacional de Trabajo en Locales de Espectáculos y Deportes.*

*La O. de 15 de enero de 1954 (B.O.E. de 5 de abril), dispone que quedan incluidos en la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo en locales de espectáculos y deportes el personal administrativo y restante personal obrero y subalterno que preste sus servicios en plazas de toros.*

*La Res. de 23 de julio de 1954 (B.O.E. de 4 de agosto), declara que el personal que presta sus servicios en los clubes náuticos deberá regirse por la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo en locales de espectáculos y deportes.*

**Art. 2.º Ambito personal.**—Se regirán por las presentes Ordenanzas cuantas personas aporten su esfuerzo intelectual o físico a la ejecución de las funciones propias de alguno de los oficios o categorías profesionales que en esta Reglamentación se definen, percibiendo emolumentos por el cometido realizado.

Queda, por tanto, excluido de la misma el personal artístico o técnico que con su activi-

#### REGLAMENTACION DE TRABAJO

#### CAPITULO PRIMERO

##### Extensión

**Artículo 1.º Ambito funcional.**—La presente Reglamentación regula las relaciones de trabajo en locales de espectáculos y deportes.

A estos efectos se considerarán incluidos en la misma:

##### A) Espectáculos:

a) Locales cerrados o a cielo abierto donde se exhiben y celebran espectáculos teatrales, cinematográficos, circenses, variedades, fines de fiestas, danzas o bailes, etc.

b) Salones de té, café, nidos de arte, bailes, etc., siempre que, por efectuar números teatrales, variedades, concursos de baile u otro cualquier género de espectáculo o atracción, necesiten la intervención de los profesionales definidos en estas Ordenanzas.

##### B) Deportes:

a) Campos o locales donde se celebren fútbol, juego de pelota, tenis, golf, bolos, patinaje,

dad constituye el espectáculo en sí mismo y los cargos de alta dirección, alto gobierno o alto consejo a que se refiere el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo.

**Art. 3.° Ambito territorial.**—Estas Normas de trabajo serán de aplicación en todo el territorio nacional y plazas de soberanía del norte de Africa.

**Art. 4.° Ambito temporal.**—Las presentes Ordenanzas empezarán a regir a partir de la fecha fijada en la Orden aprobatoria y no tendrán plazo prefijado de validez.

## CAPITULO II

### Organización práctica de trabajo

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

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

Con objeto de establecer la debida jerarquía en los distintos órdenes de trabajo, la empresa procurará organizar sus servicios de forma que los jefes de cualquier categoría vengan obligados a transmitir las instrucciones de la Dirección y las sugerencias del personal por conducto jerárquico completamente reglamentado, a fin de que nunca se desvirtúen su finalidad y contenido.

## CAPITULO III

### Del personal

#### Sección primera. Disposiciones genéricas

**Art. 6.°**—Las clasificaciones del personal consignadas en la presente Reglamentación son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas si la necesidad y el volumen de la industria no lo requieren.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en una empresa un trabajador que realice habitualmente las funciones especificadas en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma asigne esta Reglamentación.

Son, asimismo, enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador de la industria está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.

#### Sección 2.° Clasificación según su permanencia

**Art. 7.°**—El personal de las empresas sujetas a esta Reglamentación se clasificará en la for-

ma siguiente, según la permanencia al servicio de las mismas:

a) Personal fijo. Es el que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo propio de la actividad a que se dedique la empresa. Estará compuesto por un número de trabajadores igual al que comprende la plantilla respectiva debidamente aprobada.

b) Personal fijo de trabajo discontinuo. Es aquel que formando parte de la plantilla de la empresa, sólo tiene derecho a trabajar, y, por consiguiente, a percibir remuneración, los días en que se celebre sesión, pero sin que la empresa pueda convocar a otros trabajadores mientras no presten servicio todos los que figuren en estas condiciones. Su contrato constará necesariamente por escrito debidamente diligenciado por la Delegación de Trabajo respectiva.

c) Personal eventual. Es el admitido por las empresas para realizar trabajos que tengan este carácter y al cual no pueden atender con su personal fijo.

d) Personal interino. Es aquel que sustituye al personal de plantilla en los casos de ausencia, permiso, vacaciones, incapacidad temporal para el trabajo derivada de enfermedad o accidente, servicio militar y otros de naturaleza análoga.

#### Sección 3.° Clasificación por razón de la función

**Art. 8.°**—El personal de locales de espectáculos y deportes se clasificará en dos grupos: de funciones comunes y de funciones particulares, según sean generales a todos los espectáculos o propios y exclusivos de alguno de éstos.

**Art. 9.° Funciones comunes.**—A) Personal técnico: 1.° Titulado. 2.° No titulado: a) Jefes de circuito. b) Representantes.

B) Personal administrativo: 1.° Jefe de negociado. 2.° Inspectores de locales. 3.° Oficiales. 4.° Taquilleros. 5.° Auxiliares. 6.° Aspirantes.

C) Personal subalterno: 1.° Encargado del personal. 2.° Conserje. 3.° Acomodadores. 4.° Serenos. 5.° Recibidores (porteros). 6.° Personal de lavabos. 7.° Botones y ascensoristas. 8.° Mujer de limpieza.

D) Personal obrero: a) Profesionales o de oficio: 1.° Oficiales. 2.° Aprendices. 3.° Peones.

**Art. 10. Funciones particulares.**—I. Cinematógrafos: a) Jefe de técnicos. b) Jefe de cabina. c) Operadores. d) Ayudantes.

II. Teatro, circo y variedades: A) Apuntadores y regidores. B) Jefe de pista. C) Personal de tramoya: a) Maquinistas. b) Utileros. c) Electricistas. D) Montadores de ferias y verbenas. E) Porteros de escenarios. F) Avisadores. G) Mozos de pista.

III. Deportes: A) Juegos de pelota, fútbol, tenis, etc.: a) Intendente. b) Jueces de cancha. c) Expendedores de boletos de quinielas y apuestas mutuas. d) Pagadores. e) Calculistas. f) Preparadores y selladores de boletos. g) Boleteros auxiliares. h) Tanteadores. i) Raqueteros. j) Cancheros. k) Encargada del vestuario. l) Guarda vallas. II) Recogedores de balones y pelotas.

B) Piscinas: a) Entrenador. b) Maquinistas. c) Fogoneros y ayudantes. d) Bañeros y vigilantes. e) Encargados de cabina y vestuarios de caballero. f) Encargadas de cabina y vestuario de señora.

C) Carreras (canódromos, hipódromos, velódromos, etc.): a) Directores de carreras. b) Jefe de apuestas. c) Fotógrafo. d) Jefe de recinto. e) Jueces de salida y llegada. f) Calculistas. g) Pagadores. h) Vendedores de boletos. i) Auxiliares de apuestas. j) Locutor. k) Pizarristas. l) Conductor de liebre. ll) Obreros manuales de reposición de tacos. m) Encargado de las perreras. n) Paseadores de galgos. ñ) Mozos de cuadra y de galgos.

#### Sección 4.° Definiciones

**Art. 11. Funciones comunes.**—A) Personal técnico.

1. Titulado. Es aquel a quien para el cumplimiento de su función se le exige poseer título profesional expedido por centro docente reconocido por el Estado español, siempre y cuando sea contratado para realizar funciones propias de su título profesional y sean retribuidas de manera exclusiva o preferente, mediante sueldo o tanto alzado y sin sujeción por consiguiente a la escala habitual de honorarios en la profesión afectada. Se distinguen dos grupos de titulados: con título superior o con título inferior, según que el mismo sea de Facultad Universitaria, Escuela Especial o similar, tales como médicos, abogados, ingenieros, veterinarios, arquitectos, etc., o título inferior (como practicantes, etc.)

Peritos. Es el personal que con un título de carácter secundario de peritaje en cualquiera de sus modalidades, realiza las funciones propias de su título profesional: sus sueldos serán en las cuatro zonas los asignados a los jefes de negociado administrativos.

*Insertamos esta definición según establece la Res. de 15 de diciembre de 1950 (B.O.E. del 22).*

**Art. 12.**—Personal técnico.

2. No titulado. Se entenderán incluidos dentro de esta definición el personal que sin poseer título facultativo desempeña dentro de la empresa funciones distintas y contrapuestas a las meramente burocráticas del personal administrativo y las de orden mecánico y material de los obreros.

a) Jefes de circuito. Es la persona que dentro de una organización de circuito asume la dirección general técnica y administrativa de la explotación, pudiendo el propietario desempeñar dicho cargo directamente.

b) Representantes. Dentro de esta categoría se encuentran los que asumen la total responsabilidad del funcionamiento interior del local, vigilancia del personal, liquidación de taquillas, confección de libros de salarios, pago de las nóminas, ordenación de la propaganda y, en general, todo lo que suponga la orientación para la buena marcha del negocio, pudiendo llevar también la contabilidad y caja del mismo.

En el caso de tener poder de la empresa, realizará aquellas funciones para las cuales está debidamente autorizado y especialmente, la de contratación de los trabajadores que se precisen para la empresa que representa, y la contratación y programación del material cinematográfico o de otra clase cualquiera de espectáculo.

**Art. 13.**—B) Personal administrativo. Es el que desempeña funciones burocráticas, de contabilidad u otras análogas.

a) Jefes de negociado. Comprende esta categoría el personal que, con los conocimientos exigidos por el Reglamento de Régimen Interior, asume bajo la dependencia directa de la dirección, gerencia o administración, el mando y responsabilidad de las actividades de tipo burocrático de la empresa, teniendo a sus órdenes a todo el personal que requiera dichos servicios.

b) Inspectores de locales. Son aquellos que, a las órdenes del jefe de circuito, vigilan el funcionamiento de los diversos locales que integran dicho circuito.

c) Oficiales. Son los que, con los conocimientos teóricos y prácticos precisos, desarrollan normalmente con la debida perfección aquellos trabajos que requieren un cierto grado de responsabilidad y propia iniciativa. Se distinguen dos clases de oficiales: de primera y de segunda. Son oficiales de primera los que tienen a su cargo un servicio determinado, con o sin empleados a sus órdenes, llevando a cabo especialmente las siguientes funciones: Cajero de cobro y pago sin firma ni fianza; taquimecanografía en idioma extranjero; redacción de documentos, contratos, proyectos, correspondencia, etc., que requieren especial conocimiento de las actividades de la empresa; elaboración de estadísticas con capacidad para proyectarlas, analizarlas e interpretarlas; llevar los libros oficiales de contabilidad o de cuentas corrientes con sucursales, agencias, etc., y cualquiera otras de naturaleza análoga. Son oficiales de segunda aquellos empleados mayores de veinte años que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúan funciones auxiliares de estadística y contabilidad que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa, siendo funciones suyas, entre otras, las de redacción de correspondencia y documentos de trámite; desarrollo de notas e indicaciones breves; recopilación de datos estadísticos; organización de archivos y ficheros; llevar libros auxiliares de contabilidad o redactar sus borradores; aplicación de tarifas, liquidación de comisiones, impuestos y operaciones complementarias para estos trabajos con arreglo a normas fijas expresadas en tablas, baremos u otro procedimiento análogo; taquimecanografía en idioma nacional, con cien palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a la máquina, en seis; mecanógrafos que, con corrección y limpieza, tomen al dictado un «minimum» de trescientas pulsaciones por minuto, etc.

Se equiparán a la categoría de oficial segundo los agentes de publicidad, propaganda, producción, etc.

d) Taquilleros. Son los encargados de la venta al público de las localidades, haciéndose cargo con la debida antelación del billeteado sellado, para su revisión y corrección de las faltas o dudas que hubiere, haciendo entrega de la recaudación obtenida dentro de su horario y local, para lo cual cerrará la taquilla media hora antes de la terminación de su jornada. Las empresas podrán exigir fianza, que estará siempre en proporción con las cantidades manejadas durante las horas de trabajo, pudiendo ser ésta prestada en metálico o por aval de persona de reconocida solvencia o entidad bancaria.

En los casos en que por haber varios taquilleros en la empresa exista uno que lleve la responsabilidad de todas las taquillas, se clasificará como jefe de taquilla asimilado a oficial administrativo de segunda.

e) Auxiliares. Se considerarán como tales a los empleados mayores de dieciocho años que sin iniciativa ni responsabilidad se dedican

a operaciones administrativas y en general a las puramente mecánicas, inherentes al trabajo de aquélla. Son funciones específicas de esta categoría los trabajos simples de escritura y copia; auxiliares de archivo y clasificación, bajo las instrucciones del empleado correspondiente; transcripción o copia en limpio de libros de contabilidad de asientos ya redactados; confección mecanizada o no de fichas, direcciones, recibos, vales, etc. Quedan incluidos en esta categoría los telefonistas.

f) Aspirantes. Se entenderán por tales los empleados que dentro de la edad de catorce a dieciocho años, trabajan en labores propias de oficina, dispuestos a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

**Art. 14.—C) Personal subalterno.** Es el que realiza funciones de limpieza y vigilancia de las dependencias y recintos, cobros y pagos, así como otras de carácter elemental, con el fin de facilitar la labor de los empleados y elementos directivos.

1. Encargado de personal. Será aquel que tenga a su cargo la organización de todos los servicios auxiliares dentro del local y durante el espectáculo y cuidará del perfecto orden en los mismos, siendo responsable de las deficiencias que se observen. Cuidará preferentemente de la presentación y corrección del personal (acomodadores, portero, etc.) a sus órdenes en su trato con el público. Estas funciones pueden ser realizadas por el representante o contador.

2. Conserje. Estará a su cuidado la conservación del inmueble, velando por el perfecto estado de las instalaciones, procurando que a la hora de comenzar el espectáculo esté todo en orden. Será obligación suya el cuidado y la mejor presentación de las carteleras y otros medios de propaganda a él encomendados.

3. Acomodadores. Tendrán a su cargo la vigilancia de la sala, siendo responsables de la distribución del servicio en la puerta que les haya correspondido. Permanecerán en sus puestos debidamente uniformados hasta el momento de salida del público, procediendo en seguida a levantar las butacas y revisar los palcos en cada sección, dando él parte al encargado de personal de las novedades que hubiera, haciendo entrega al mismo de cualquier objeto o valores que encontraren.

4. Serenos. Son los que realizan funciones de vigilancia y custodia de las distintas dependencias, cumpliendo sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las Leyes que regulan el ejercicio de la misión que les está asignada.

5. Recibidores (porteros). Son aquellos que tienen a su cuidado la vigilancia de las respectivas puertas, que no podrán abandonar sin permiso del encargado de personal, no permitiendo la entrada a persona alguna que no haya sido debidamente autorizada por la empresa.

6. Personal de lavabos. Será el encargado de este servicio, debiendo velar por el máximo aseo de sus dependencias, no pudiendo abandonar su trabajo, dentro de la jornada, sin permiso del encargado de personal.

7. Botones y ascensoristas:

a) Botones. Son los subalternos, mayores de catorce años y menores de veinte, encargados de labores de reparto dentro o fuera del local en que están adscritos.

b) Ascensoristas. Son los mayores de dieciocho años, encargados del funcionamiento de los ascensores. Habrán de atender al pú-

blico con la máxima corrección y cuidar del buen funcionamiento de los aparatos encomendados, al objeto de evitar averías y posibles accidentes.

8. Mujeres de limpieza. Se entiende por tales las que se ocupan del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias de los locales del espectáculo.

**Art. 15.—D) Personal obrero.** Es el que ejecuta trabajos de índole mecánica y material en actividades propias de la industria del espectáculo o auxiliares de la misma. Figuran entre ellos los mecánicos, carpinteros, electricistas, pintores, albañiles, etc.

1. Oficiales. Comprende esta categoría los obreros mayores de dieciocho años que han realizado en la forma debida el aprendizaje en los oficios señalados anteriormente. En este apartado quedarán incluidos los encargados de grupos electrógenos de acondicionamiento de aire, calefacción, refrigeración, etc.:

a) Oficiales de primera. Son aquellos que poseyendo un oficio de los requeridos para esta industria, lo practican y aplican con tal grado de perfección que no sólo les permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

b) Oficiales de segunda. Integran esta categoría los que, sin llegar a la perfección exigida para los trabajos delicados, ejecutan los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

c) Oficiales de tercera. Son los que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio, no han alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un oficial segundo.

2. Aprendizices. Son los obreros de más de catorce años y menos de veinte que ingresan en el trabajo para iniciarse en la práctica de las operaciones de la producción y con objeto de adquirir la preparación necesaria para el ejercicio de las labores de la misma.

3. Peones. Son aquellos operarios, varones mayores de dieciocho años que ejecutan trabajos para los cuales no se requiere preparación alguna, ni conocimiento teórico-práctico de ninguna clase. Pueden servir indistintamente en cualesquiera de las secciones, pues la índole de su trabajo consiste exclusivamente en la aportación de su esfuerzo físico, y no exige otra condición que la atención debida a la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene.

**Art. 16. Funciones particulares.—I. Cine-matógrafos:**

a) Jefes de técnicos. Es el que asume la jefatura de la explotación en su desarrollo técnico, teniendo a su cargo la labor de coordinación, acoplamiento e inspección en su aspecto técnico en los servicios de cabinas, electricistas, grupos electrógenos, luminosos, etc., de todos los locales y salas de prueba de la empresa, teniendo a sus órdenes al personal técnico de la misma. Podrá estar adscrito a la plantilla de un local determinado o a la general de la empresa, y en el caso de que anteriormente perteneciese en otra categoría o en la misma, a la plantilla de un local determinado continuará figurando en ella a todos los efectos.

b) Jefe de cabina. Es el que, con el título legal correspondiente, asume la responsabilidad de la proyección de la película, y de la buena marcha del espectáculo durante toda su duración, debiendo realizar los actos necesarios para este fin y de modo especial los destinados a conservar el perfecto funcionamiento de todos los aparatos instalados en la cabina, no pudiendo ausentarse de la misma más que por causa debidamente justificada. Será responsable de las herramientas, aparatos de medida y demás instrumentos que se le entreguen, para lo que deberá haberlos recibido por el correspondiente inventario. Deberá poner al corriente al operador del manejo de la totalidad de las instalaciones destinadas a la proyección.

Tendrá a su cargo el manejo de los aparatos, teniendo la obligación de actuar como jefe (si no hubiese jefe técnico) y con el auxilio de los operadores y ayudantes, realizará el montaje de los aparatos, arreglos momentáneos de las averías producidas en máquinas, motores, resistencia, arcos, etc., siempre que sea factible realizarlo con la herramienta corriente de mano y no sea considerado como de taller.

c) Operadores. Integran esta categoría el personal que, con igual título legal que el jefe de cabina, trabaja a sus órdenes en la proyección, siendo sus principales obligaciones el repaso del programa el día de cambio del mismo; carga y descarga de los aparatos y de los arcos; limpieza interior de las máquinas; manejo del cuadro de luz, siempre que hallen dentro de la cabina, y de los aparatos de proyección cuando el jefe de la cabina se lo ordene, dar el foco cuando se trate de un espectáculo mixto, alternando con el jefe para el desempeño de este trabajo, aun cuando ello se realice fuera de la cabina, y hacerse cargo de la cabina en las ausencias justificadas del jefe de la misma, y en los días en que le corresponda descansar, teniendo derecho a percibir la diferencia de salario siempre que la sustitución sea por tiempo superior a una hora.

d) Ayudantes. Son aquellos que, sin título legal, trabajan a las órdenes del jefe de cabina y los operadores, obediendo sus instrucciones y sirviéndoles de enseñanza a su propio trabajo. Como cometidos generales se les asigna la limpieza externa de los aparatos, arco y cuadro eléctrico, siempre que estén en la cabina; recogidas y devolución de programa, no pudiendo llevar peso superior a 25 kilos; ayudará al repaso y montaje del programa el día de cambio del mismo, y demás obligaciones similares. Quedan incluidos en esta categoría los llamados ayudantes ciclistas en Barcelona.

#### Art. 17. Teatro, circo y variedades.—

A) Apuntadores y regidores. Los regidores son los que tienen por misión montar las obras conforme a lo acordado por la dirección escénica y llevar el orden del espectáculo durante el transcurso del mismo, previniendo y avisando a los actores sus respectivas intervenciones escénicas, conforme con lo especificado en el correspondiente libreto, así como advertir por medio de las señales correspondientes al maestro director de orquesta para iniciar los números musicales. No podrá separarse del escenario y no estará obligado a prevenir a ningún artista que se aleje del mismo sin causa justificada. Será la máxima autoridad en el escenario y el responsable directo del espectáculo una vez comenzado. Los apuntadores tienen por misión el recordar, sugiriendo a los distintos actores, tanto en el ensayo como en representaciones, el texto de sus respectivas partes escénicas, así como advertir por

medio de las señales correspondientes al maquinista encargado del servicio el momento de alzar o bajar el telón de boca.

B) Jefe de pista. Tendrá a su cargo la dirección del espectáculo durante su desarrollo, de acuerdo siempre con las instrucciones que reciba de la empresa. Intervendrá en cuantos momentos y casos sea requerido por el espectáculo, bien para anunciar números, alterar programas, ordenar servicios a ellos encomendados, dialogar con los artistas, dirigir la colocación de aparatos, plataformas, etc., y cuanto se refiere con el desarrollo del espectáculo en la pista en la que represente a la empresa.

C) Personal de tramoya. Se encuadrarán en esta categoría el personal que realiza en el escenario las funciones propias de su especialidad, bajo la dirección superior del director artístico o persona designada por la empresa a tal fin.

Dentro de este apartado se comprenderán los maquinistas, electricistas y utileros:

a) Maquinistas. Tendrán a su cargo todo lo correspondiente a la construcción, montaje y desmontaje de los decorados en los espectáculos, montaje de telones de boca, así como los practicables y telones de anuncios, velando por la buena conservación de todos estos elementos y en general cuando guarde relación con la escenografía, aun cuando se trate de decorados corpóreos o aparatos mecánicos, siempre que su funcionamiento dependa del foso o telares.

b) Electricistas. Tienen por función el manejo e instalación y conservación de aparatos, luces, supletorios, anuncios luminosos, instalaciones microfónicas y, en general, cuanto afecta a esta profesión, siempre que las referidas instalaciones se encuentren en el local o tengan relación con el espectáculo, cuidando, asimismo, del funcionamiento de los telones metálicos movidos por electricidad.

c) Utileros. Integran esta categoría los que tengan como función la conservación y manejo de muebles, accesorios, «atrezzo», armería, alfombras, cortinajes necesarios para el escenario y pista en los circos, como asimismo la instalación de cuartos y dependencias y de cuantos muebles se precisen para toda clase de detalles.

Dentro de estas especialidades, existirán dos categorías: Jefes y oficiales, siendo los primeros los que responden ante la empresa de su trabajo y del personal de cada especialidad que se encuentra bajo sus órdenes y dirección, y los segundos los que realizan los trabajos necesarios que les encomienden aquéllos.

D) Montadores de ferias y verbenas. Son los que tienen a su cargo todo lo relativo al montaje y desmontaje de los aparatos de ferias y verbenas y el cuidado y conservación de la maquinaria a ellos encomendada. Dispondrán del personal necesario para el mejor desenvolvimiento de su trabajo, desarrollando en él la máxima actividad. Velarán por la seguridad de los aparatos, porque en casos de accidentes públicos en éstos compartirán la responsabilidad en la empresa.

E) Portereros de escenario. Tendrán a su cuidado la vigilancia de las puertas de escenario, que no podrán abandonar sin permiso del jefe de personal, no permitiendo la entrada a personal alguno que no esté debidamente autorizado por la empresa.

F) Avisadores. Son los encargados de velar por la seguridad de los camerinos, así como del orden y corrección en ellos y en sus accesos, no permitiendo la entrada en los mis-

mos más que a las personas debidamente autorizadas. Deberá efectuar también los encargos que le encomienden la empresa y el personal artístico.

G) Mozos de pista. Son los que, a las órdenes del jefe de pista, realizan los quehaceres que no requieran conocimientos especiales dentro del espectáculo, de acuerdo con las costumbres establecidas en los circos. Se ocuparán de la colocación de aparatos muebles y cuantos objetos necesitan los artistas, retirándolos a su tiempo y colocándolos en los sitios previamente destinados a ello. Colocarán el entarimado de la pista, alfombras y «coco», preocupándose de su limpieza y conservación.

Art. 18.—III. Deportes.—A) Juego de pelota, fútbol, tenis, etc:

a) Intendente. Es aquel que lleva la dirección técnica del deporte de la pelota, siendo el encargado de formar partidos, seleccionar pelotaris, etc.

b) Jueces de cancha. Recibirán esta denominación aquellos que presidiendo los partidos emiten juicio definitivo sobre la nulidad de los tantos y la conducta deportiva de los jugadores. Una vez comenzado el partido son la máxima autoridad en la cancha, y por la índole especial de su trabajo serán preferidos para ocupar estos puestos los pelotaris cuya capacidad física no les permitan actuar en la cancha.

c) Boleteros y taquilleros. Son los expendedores de boletos de quinielas de apuesta mutua en mostrador o taquilla abierta a tal efecto, pudiendo efectuar el pago de los boletos ganadores si no existiese pagador debidamente autorizado a tal efecto.

d) Calculistas. Son las personas que llevan a cabo las operaciones necesarias para determinar el importe de los boletos premiados una vez hechos los descuentos correspondientes.

e) Pagadores. Son los encargados de hacer efectivo al público el importe de los boletos ganadores de quinielas y apuestas mutuas.

f) Preparador y sellador de boletos. Es el encargado de sellar, reparar y completar los tacos de los boletos de quinielas y apuestas mutuas, entregándolos al personal de la taquilla para su venta al público. Estas funciones podrán ser realizadas por los boleteros y taquilleros en aquellos locales en donde por costumbre los siguiesen realizando.

h) Boleteros auxiliares. Son los que reciben los encargos de boleto del público que se encuentran en sus localidades, haciendo el pedido a los boleteros taquilleros, abonando el importe en el acto y procediendo después a su distribución entre el público que lo solicitó.

i) Tanteadores. Tendrán a su cargo el señalar los tantos en el juego.

j) Raqueteros. Es aquel que en los frontones de señoritas está encargado de arreglar las raquetas con las que practican el juego, cuidando de su conservación.

k) Cancheros. Son cancheros o canchistas los que proporcionan a los pelotaris las pelotas selladas oficialmente y con las que, de manera exclusiva, deben ser jugados los partidos.

l) Encargada de vestuario. Forman esta categoría aquellas trabajadoras, también llamadas cancheras, que se ocupan de la limpieza del vestuario y camarino de los pelotaris, teniendo igualmente la misión de cuidar del planchado de las ropas, etc.

ll) Guarda vallas. Es el operario encargado de que el público no traspase el sitio que tiene asignado.

ñ) **Recogedores de balones y pelotas.** Son los que en fútbol, tenis, frontones y demás deportes tienen a su cargo la devolución a los jugadores de los balones y pelotas salidos del terreno de juego. En los frontones deberán suministrar tantas veces como se solicite por los jugadores, agua, resina o cualquier otra cosa que precisen durante el desenvolvimiento del partido, debiendo igualmente sacar a la cancha las pelotas y herramientas de juego.

#### B) Piscinas:

a) **Entrenador.** Es aquel que en las piscinas realiza las funciones de enseñanza y preparación de nadadores, o cuyo efecto, ostenta el título o autorización necesaria del organismo competente.

b) **Maquinistas.** Son aquellos que tienen a su cargo la conservación, reparación y entretenimiento de toda la maquinaria existente en las piscinas, así como del llenado y vaciado, filtración, refiltración y depuración de las aguas que se empleen en estos establecimientos, cuidando de la mezcla de los distintos productos químicos para el total saneamiento y purificación de las mismas.

c) **Fogoneros y ayudantes.** Son los que a las órdenes del técnico maquinista están encargados de ejecutar los trabajos mecánicos en las calderas y máquinas de depuración de agua.

d) **Bañeros y vigilantes.** Son los encargados de prestar las atenciones necesarias dentro del recinto de la piscina para evitar accidentes ocasionados por impericias o imprudencias de los bañistas. Deberán cuidar de la limpieza y ornato de la piscina.

e) **Encargados de cabina y vestuario de caballeros.** Son aquellos trabajadores que vigilan estas instalaciones, atendiendo al público, al que deberán abrir y cerrar las cabinas cuantas veces lo soliciten; cuidarán del vestuario, limpieza de cabinas y vestuarios, etc.

f) **Encargadas de cabinas y vestuario de señoras.** Son aquellas trabajadoras que tienen las mismas funciones determinadas en el párrafo anterior, pero que prestan sus servicios en la parte de las piscinas destinadas a señoras.

#### C) Carreras. Canódromos, hipódromos, velódromos, etc.:

a) **Director de carreras.** Es el empleado que asume toda la responsabilidad administrativa y técnica del recinto, dando las órdenes necesarias para la buena marcha de todas las funciones que se realicen en el mismo.

b) **Jefe de apuestas.** Es el empleado que asume la responsabilidad directa de las mismas.

c) **Fotógrafo.** Es el empleado que, con máquinas fotográficas o cinematográficas, fotografía y revela los clichés referentes a la llegada de caballos y galgos a la meta en cada carrera.

d) **Jefes de recinto.** Serán los encargados de orientar, sugerir y dar unidad al personal del recinto de apuesta que de él dependa.

e) **Jueces de salida y llegada.** Son los encargados de ordenar, dirigir y anotar la salida y llegada de los elementos que tomen parte en la carrera, dando los datos técnicos del resultado de la misma.

f) **Calculista.** Su misión consistirá, dentro de los espectáculos de azar y apuesta, en realizar las operaciones necesarias para determinar el importe de los boletos premiados, una

vez deducidos los impuestos de todas clases. Como orientación, se señalan, propias de esta categoría, las siguientes funciones: Toma de nota de los boletos despachados en las distintas taquillas a ellos asignados, tanto en las del campo, como por teléfono u otro medio auxiliar de los despachos exteriores, si existieran; comprobar la exactitud de los datos dados por los boleteros; totalizar por grupos de apuestas con los datos de cada una de ellas, extender los «páguese», a los pagadores, siendo responsables de los errores que contenga, así como de las operaciones preliminares; ayudar por turno a los jueces de apuestas y recinto en la recogida de las cantidades que entreguen los pagadores al final, confeccionando su estadillo en el que se resume el resultado económico de la reunión; cumplimentar debidamente cuantos impresos le sean facilitados por la empresa.

g) **Pagadores.** Son los empleados encargados de efectuar el pago de los boletos premiados o de la devolución del importe de los boletos de las carreras anuladas, y como funciones propias de esta categoría se enumeran algunas de ellas; hacerse cargo de las cantidades que se hayan recaudado por las taquillas de apuestas a ellos asignadas, tanto en las del campo como en la de los despachos exteriores, y de cuyas sumas librarán el oportuno recibo, llevarán una liquidación de ingresos y pagos y tantos que en cada carrera se efectúen, archivando los boletos premiados y pagados por ellos, efectuando la oportuna liquidación de los cobros y pagos, entregando la diferencia que resulte y siendo responsable de los errores que cometa, cumplimentando debidamente cuantos impresos le sean facilitados por la empresa.

h) **Vendedores de boletos.** Es su misión hacerse cargo de la taquería correspondiente a su despacho, facilitar a los pagadores los colores y contraseñas de los boletos en cada carrera, entregarles la recaudación de cada carrera, entregando un recibo de ésta a los calculistas.

Despachar al público los boletos que soliciten hasta la señal de cierre de apuestas, no debiendo despachar ningún boleto una vez dada esta señal. Formular un estadillo en cada carrera con las cantidades apostadas a cada caballo o galgo, entregándolo al agente destinado al efecto.

i) **Auxiliares de apuestas.** Son los encargados de que haya siempre boletos de todos los caballos o galgos en los despachos, reponiendo los agotados; facilitarán también los cambios que soliciten los pagadores y, en general, desempeñarán las funciones auxiliares que les encomiende el jefe de apuestas.

j) **Locutor.** Es el encargado de comunicar al público por medio del circuito radiofónico instalado en el local aquellas noticias que le interesen, relacionadas con las pruebas deportivas que se estén celebrando.

k) **Pizarristas.** Tienen la consideración de auxiliares de apuestas y será su misión anotar en la pizarra los nombres de los caballos o galgos que hayan de tomar parte en cada carrera, anotar la cantidad total de lo que se haya jugado, así como de los boletos que lleve cada combinación, datos que le son facilitados por los calculistas. Anotará igualmente la combinación que haya resultado ganadora, el dividendo a pagar, número de boletos que lleve dicha combinación, y el tiempo que haya invertido el ganador en la carrera.

l) **Conductor de liebre.** Es el profesional que pone en marcha y controla bajo su res-

ponsabilidad, la marcha de la liebre mecánica en las carreras de galgos.

ll) **Obreros manuales de reposición de tacos.** Son los trabajadores encargados de reponer los boletos en los tacos de las diferentes modalidades de apuestas, que se hayan gastado en carreras anteriores.

m) **Encargado de las perreras.** Es el operario encargado de la recepción de los galgos antes de la reunión, custodia y vigilancia de los mismos durante la celebración de aquélla y su entrega a los propietarios o encargados al final de la misma.

n) **Paseadores de galgos.** Tendrán la misión de coger los galgos de las perreras antes de celebrarse las carreras, paseándolos cuantas veces fuere necesario, según instrucciones de la Federación, de volverlos a recoger a su llegada a la meta para la conducción y entrega al encargado de las perreras.

ñ) **Mozo de cuadra y de galgos.** Son los operarios mayores de catorce años y menores de veinte, que realizan labores características análogas a las que se fijan como correspondientes a los paseadores de galgos, diferenciándose por razón de la edad exigida por el desempeño del cometido que tienen asignado.

#### Sección 5.ª Ingresos, ascensos, plantillas y escalafones

**Art. 19. Ingresos.**—El ingreso del personal afectado por la presente Reglamentación se regirá por las siguientes normas:

1. El personal técnico será de libre elección y contratación de la empresa entre los que posean los títulos correspondientes.

2. El personal administrativo ingresará por regla general por la categoría de auxiliar o aspirante, previo concurso-oposición, cuyas condiciones serán expresamente consignadas en el Reglamento de Régimen Interior.

3. Los nombramientos del personal subalterno se realizarán con libertad por parte de la empresa, entre el personal de la misma, siempre teniendo en cuenta que las plazas de conserjes, recibidores (porteros) y análogas deben proveerse de las propias empresas entre sus trabajadores que hayan sufrido alguna incapacidad y no tengan derecho a subsidio o pensión; también tendrán preferencia para ocupar estos puestos todo el personal incluido en la presente Reglamentación que no pueda desempeñar sus funciones específicas a causa de defecto físico o incapacidad que se lo impida.

4. En cuanto al personal que realiza funciones propias y exclusivas de algún espectáculo, y que es el denominado por el artículo 10 de la presente Ordenanza de «Funciones particulares», podrá ser seleccionado libremente por la empresa entre el alistado en los correspondientes censos profesionales del Sindicato del Espectáculo.

Los contratos del personal a que se refiere el párrafo anterior constarán necesariamente por escrito en el modelo oficial y por cuadruplicado, y se someterán al visado del Sindicato del Espectáculo con la debida anticipación, sin que pueda iniciarse el trabajo sin la obtención del visado. Caso de que éste fuere denegado, el Sindicato lo hará constar razonadamente en todos los ejemplares del contrato, reservando en su poder dos de los mismos y entregando los otros a la parte a fin de que cualquiera de ellas que estimare injustificada y lesiva para sus intereses aquella medida pueda recurrir por escrito y aportando ineludiblemente su ejemplar ante la Delegación de Trabajo.

Esta resolverá con arreglo a su propio procedimiento, comunicando al Sindicato del Espectáculo la resolución recaída.

En el plazo de tres meses, el Sindicato Nacional del Espectáculo someterá a la aprobación de la Dirección General de Ordenación del Trabajo los modelos de contrato-tipo referidos anteriormente.

La contratación de este personal sólo podrá hacerse por quienes estén en posesión del «carnet de empresa», cuya concesión se ajustará a las reglas siguientes:

a) Su concesión competirá al Sindicato Nacional del Espectáculo, el cual no podrá negarla por razón del número de los expedidos, así como tampoco a quien demuestre ante dicha entidad sindical que tiene capacidad económica o crédito suficiente y posee las debidas condiciones de idoneidad moral y solvencia social para el ejercicio de la industria. La obtención del «carnet» será gratuita, salvo el abono de su costo material.

Contra la negativa de la concesión del «carnet» podrá alzarse el perjudicado en el plazo de cinco días ante la Dirección General de Ordenación del Trabajo, la que resolverá inapelablemente, dando conocimiento al Sindicato de la resolución dictada.

b) La suspensión, retirada o la anulación del «carnet» compete, asimismo, al Sindicato Nacional del Espectáculo en los casos en que su titular hubiera perdido las condiciones que fundamentalmente sirvieron para su otorgamiento. Estas medidas se adoptarán, como resultas de expediente, en el que necesariamente será oída la empresa interesada, permitiéndosele la aportación de cuantos medios de prueba convengan a la mejor defensa de su derecho. También en estos casos podrá alzarse el perjudicado en el plazo de cinco días ante la Dirección General de Ordenación del Trabajo, la que resolverá inapelablemente, dando conocimiento de su resolución al Sindicato Nacional del Espectáculo.

c) Las empresas de locales de espectáculos y deportes actualmente constituidas solicitarán en el plazo de tres meses del Sindicato Nacional del Espectáculo la concesión del «carnet de empresa», siendo dicha solicitud suficiente para que las mismas puedan continuar sus actividades en tanto se resuelve su concesión o denegación. A estas empresas serán exigibles requisitos idénticos a los mencionados anteriormente para las de nueva creación, teniendo derecho a ejercitar el citado recurso en el caso de que les fuere denegado el derecho al «carnet».

d) No necesitarán proveerse de este «carnet» el Estado, las Diputaciones y los Ayuntamientos cuando asumen las obligaciones dimanantes de la equiparación prevista en el artículo quinto de la Ley de Contrato de Trabajo.

e) Ni el Sindicato del Espectáculo ni, supletoriamente, la Delegación de Trabajo visarán contrato laboral alguno donde no consten las afiliaciones sindicales de las partes contratantes, consignándose al respecto el número, fecha y lugar de la expedición del carnet profesional y del de empresas responsables, en sus respectivos casos, a cuya posesión vienen obligados.

f) El incumplimiento por parte de las empresas de lo aquí dispuesto será sancionado por la Delegación Provincial de Trabajo con arreglo al procedimiento establecido en el Decreto de 2 de junio de 1960. Asimismo, dichos Delegados, por iniciativa propia o a instancia de la Inspección de Trabajo o del Sindicato del Espectáculo, deberán solicitar de la autoridad

correspondiente la suspensión de cualquier actividad regida por esta Ordenanza que se desarrolle por persona carente de los documentos previstos en este artículo.

*Insertamos el núm. 4 con la redacción establecida por O. de 31 de agosto de 1960 (B.O.E. de 28 de septiembre, I.L. 743).*

**Art. 20.**—Todas las admisiones del personal habrán de efectuarse de acuerdo con las disposiciones en vigor sobre colocación. Asimismo se considerarán provisionales durante un período de prueba, variable según las distintas funciones a realizar por cada interesado, y en ningún caso podrá exceder del señalado en la escala siguiente:

Titulados, cuatro meses; administrativos, tres meses; subalternos y obreros, un mes.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. Transcurrido dicho plazo, el trabajador ingresará en la plantilla de la empresa de acuerdo con las condiciones estipuladas en su contrato.

El período de prueba de que queda hecho mérito no es de carácter obligatorio y las empresas podrán, en consecuencia, proceder a la admisión de su personal con renuncia total o parcial a su uso.

**Art. 21. Ascensos.**—Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho preferente para cubrir las vacantes que en la misma puedan producirse en las categorías superiores a las que actualmente desempeñen.

Las empresas proveerán las vacantes que existan de jefes administrativos entre los denominados jefes, en funciones propias de algún espectáculo y los oficiales primeros, mediante pruebas de aptitud, que serán fijadas en el Reglamento de Régimen Interior.

El ascenso a oficiales y auxiliares se efectuará mediante prueba de aptitud entre el personal de categoría inferior y el subalterno de la propia empresa.

Los ascensos dentro de los oficios propios y exclusivos de una clase de espectáculo se regirán por pruebas de aptitud, que se señalarán en el Reglamento de Régimen Interior.

A falta de personal apto de la misma empresa podrán cubrir las vacantes de las categorías consignadas en los apartados anteriores con el personal ajeno o en paro que reúna las condiciones que fije el Reglamento de Régimen Interior, según lo preceptuado en el artículo 20 de esta Reglamentación.

**Art. 22.**—El Reglamento de Régimen Interior publicará los exámenes y pruebas de aptitud y exigirá los méritos o títulos precisos para asegurar la capacidad profesional, así como las condiciones físicas y psíquicas necesarias para todos los ascensos. Asimismo fijará la puntuación de los méritos a considerar en los mismos, debiéndose computar la antigüedad en la empresa como mérito preferente en igualdad de circunstancias.

Estas pruebas de capacidad deberán presentarse de tal forma que no exijan grandes esfuerzos de memoria, siendo más bien de carácter práctico, y se referirán preferentemente a los trabajos o funciones que vayan a desempeñarse.

El Tribunal que juzgará las pruebas de aptitud, exámenes de capacidad, concurso de ingresos y ascensos, será presidido por el jefe de la empresa o un representante de ésta, quien estará asistido por dos vocales de igual o superior categoría de la vacante o puesto de nueva creación que haya de proveerse; uno de ellos será libremente designado por la empresa y el otro elegido por ésta de una terna de su personal, que a tal fin presentará el Sindicato correspondiente.

**Art. 23. Plantillas.**—En el plazo de un mes, a partir de la publicación de las presentes Ordenanzas, todas las empresas afectadas por las mismas deberán confeccionar la plantilla de todo su personal clasificado con arreglo a su función específica, en la forma establecida en la sección tercera del capítulo III de este Reglamento, no pudiendo, naturalmente, reducir el número de los que existan en la actualidad.

En las empresas de pequeña importancia numérica, el personal que realice trabajos correspondientes a diversas categorías será clasificado en una categoría determinada, fijada en atención a los cometidos que, en tiempo e importancia, ocupen preferentemente sus actividades.

Dichas plantillas se aprobarán o rectificarán por el Delegado de Trabajo en el término de diez días, y contra su acuerdo podrán interponer recurso tanto la empresa como su personal, ante la Dirección General de Trabajo, por conducto de la propia Delegación y en el término de los diez días siguientes, quedando, una vez aprobadas, incorporadas al Reglamento de Régimen Interior.

Las empresas propietarias de varios locales tendrán las plantillas del personal adscrito a cada uno de éstos, por separado, debiendo también figurar en plantilla separada el personal fijo de trabajo continuo y el personal fijo de trabajo discontinuo.

**Art. 24. Escalafones.**—Dentro de los treinta días siguientes al de aprobación de las plantillas, se formará por las empresas el escalafón de su personal clasificado por grupos profesionales.

En el citado escalafón se relacionará nominalmente el personal por categorías, y dentro de éstas, por antigüedad en la misma, haciéndose constar además las circunstancias siguientes: Nombre y apellido del interesado; fecha de nacimiento y de ingreso en la misma; antigüedad en la categoría, sueldo o salario base asignado a la misma y fecha en que le corresponde el primer aumento periódico por tiempo de servicio.

El escalafón así confeccionado deberá darse a conocer a todo el personal, permaneciendo expuesto en sitio visible del centro o centros de trabajo, durante quince días, dentro de cuyo plazo los interesados que estimen que no se les ha incluido en la categoría y lugar que les corresponde podrán reclamar por escrito ante la dirección de la empresa, que devolverá sellado y fechado el duplicado de la reclamación, debiendo resolver la misma dentro de los quince días siguientes.

Si la petición fuese desestimada o hubiera transcurrido el plazo marcado sin que la empresa se pronunciase sobre ella, podrá el reclamante acudir dentro de los quince días siguientes ante la Delegación de Trabajo, donde formulará las alegaciones que estime oportunas. Contra los acuerdos de las Delegaciones de Trabajo se podrá interponer recurso, tanto por la empresa como por el trabajador, ante la Dirección General de Trabajo, en el término de

diez días, desde la fecha en que se hubiese notificado el acuerdo. Contra la resolución que dicte la Dirección General no podrá interponerse recurso de ninguna clase.

CAPITULO IV

**Aprendizaje y formación profesional**

**Art. 25.**—Inspirándose en los criterios que orientan la doctrina y legislación social del nuevo Estado, las empresas que integran la industria de espectáculos pondrán el máximo interés en la formación de aprendices, admitiéndoles para los oficios auxiliares y los propios de esta industria, en la proporción que fija la Orden de 23 de septiembre de 1939, y facilitándoles las enseñanzas oportunas para su mayor rapidez de perfeccionamiento profesional.

**Art. 26.**—El aprendizaje en los oficios de locales de espectáculos que admitan ascensos de categoría durará tres años. En los restantes oficios no existe aprendizaje, sino tan sólo período de prueba.

**Art. 27.**—La edad mínima de ingreso en la categoría de aprendices para los oficios de locales de espectáculos será la de catorce años para todo el personal.

El número de aspirantes del grupo administrativo no pasará del 15 por ciento del total que compone el escalafón del personal administrativo.

El número total de aprendices en el grupo de obreros nunca podrá exceder del 25 por ciento del número de profesionales o de oficio que trabajen en la empresa.

Se les reservará el 80 por ciento de las vacantes que se produzcan en la categoría de oficiales terceros siempre y cuando hayan sido declarados aptos en la prueba de aptitud regulada por el artículo 22; en otro caso podrán optar entre salir de la empresa o cobrar la mitad de la diferencia.

Para el personal de tramoya el aprendizaje será de seis meses para las tres categorías.

CAPITULO V

**Retribución**

Sección primera. Disposiciones generales

**Art. 28.**—La remuneración del personal que actúa en locales de espectáculos podrá establecerse sobre la base de salario fijo, o de otro sistema de retribución que estimule al personal en la producción, aumentando su rendimiento y eficacia.

**Art. 29.**—La retribución que se fija en el presente capítulo, se entenderá sobre jornada completa, según las normas que se fijan en el capítulo VI, pudiendo hacerse su abono por semanas o meses.

Se entenderá por jornada completa el conjunto de dos funciones, siempre que implique tiempo superior a cuatro horas. Si no se llegase a este límite de cuatro horas, se abonarán las realmente trabajadas con arreglo a la cantidad señalada por horas en el cuadro de salarios, o la parte proporcional que correspondan, en las categorías que no tengan marcada retribución por horas.

*Insertamos este párrafo con la redacción establecida por O. de 26 de octubre de 1956 (B.O.E. de 14 de noviembre, rectificado en el B.O.E. de 14 de diciembre).*

En aquellos locales que funcionen uno o más días a la semana, sin llegar a seis, se establece que el personal con retribución mensual prorrateará ésta, dividiendo su total al mes por treinta y multiplicando el cociente por los días trabajados durante aquélla.

**Art. 30.**—Los sueldos y salarios señalados en estas Ordenanzas se entienden mínimos y con carácter de ingreso garantizado en los casos en que la retribución sea de sólo comisión o compuesta de sueldo y comisión.

En los oficios en los que no se consigne el sueldo o salario de la mujer, se entenderá que tiene ésta la misma retribución que los varones.

**Art. 31.**—Con independencia de la retribución mínima que se marca, se establecen aumentos periódicos por tiempo de servicios a favor de todo el personal en la forma establecida en la sección correspondiente.

Sección 2.ª Sueldo o retribución fija por jornada

**Art. 32. Distribución en zonas.**—A los efectos de fijación de sueldos y jornales del personal que presta sus servicios en locales de espectáculos, se considerará dividido el territorio nacional en las cuatro zonas que a continuación se determinan:

Zona primera. En ella quedan comprendidos los locales de espectáculos de las ciudades de: Avilés, Barcelona, Bilbao, Cartagena, Gijón, Hospitalet de Llobregat, Madrid, Málaga, Murcia (capital), Oviedo, San Sebastián, Santander (capital), Santa Cruz de Tenerife (capital), Sevilla, Torrelavega, Valencia, Vitoria (capital) y Zaragoza.

Zona segunda. Las demás localidades, así como los cines llamados de temporada de verano en toda España.

*Insertamos la zona primera con las modificaciones publicadas en los diferentes BB.OO.E. que pueden verse en la referencia de disposiciones.*

*La zona cuarta quedó suprimida por O. de 26 de octubre de 1956 (B.O.E. del 14), incluyendo en la zona tercera las poblaciones que figuraban en la misma.*

*La O. de 21 de noviembre de 1961 (B.O.E. del 29, I.L. 1163), suprimió la zona tercera, incluyendo en la segunda las poblaciones que figuraban en la misma.*

Dentro de las dos primeras zonas y para los locales de cine y teatro, se distinguirán dos categorías según sea el precio de las localidades de butaca de patio en días ordinarios: Categoría A, en zona primera, y en zona segunda, seis pesetas o superior esta misma localidad. Categoría B, los restantes cines de las respectivas zonas.

*La O. de 26 de octubre de 1956 (B.O.E. del 14), suprime la distinción entre las categorías A y B de las zonas primera y segunda.*

Para los oficios propios de los restantes espectáculos incluidos en esta Reglamentación se conceptuará como zona única todo el territorio nacional; para los oficios comunes se atenderá para su remuneración a los sueldos y salarios señalados para la categoría A de la zona respectiva.

En las carreras, y, en general, cuando la fijación de salarios es por sesión, se entenderá ésta de seis horas, conceptuándose como extraordinarias las restantes. El personal de funciones comunes en estos espectáculos por sesión percibirá por cada una de éstas lo asignado en el cuadro como diario para los de categoría profesional.

*Las retribuciones de esta Reglamentación han sido superadas por las sucesivas disposiciones reguladoras del salario mínimo profesional, por lo que no se reproducen, consignando únicamente la relación de categorías profesionales.*

Técnicos

Titulado superior.  
Titulado inferior.  
Peritos.

No titulados

Jefes de circuito.  
Representantes.

Administrativos

Jefes de negociado.  
Inspectores de locales.  
Oficiales de primera.  
Oficiales de segunda.  
Taquilleros.  
Auxiliares.

Aspirantes

De catorce a dieciséis años.  
De dieciséis a dieciocho años.

Subalternos

Encargado de personal.  
Conserje.  
Acomodadores (jornada completa de ocho horas).  
Acomodadores (por horas).  
Serenos.  
Recibidores (porteros).  
Personal de lavabos.

Botones y ascensoristas

De catorce a dieciséis años.  
De dieciséis a dieciocho años.  
De dieciocho a veinte años.  
Mujeres de limpieza (por hora).  
Mujeres de limpieza (jornada completa).

Obreros

Oficial primero.  
Oficial segundo.  
Oficial tercero.

Aprendices

Primer año.  
Segundo año.  
Tercer año.  
Peones.

CINES

Jefes técnicos.  
Jefes de cabina.  
Operadores.  
Ayudantes de dieciocho años de edad.  
Ayudantes de dieciocho a veinte años.

Ayudantes de veinte a veinticinco años.  
Ayudantes mayores de veinticinco años.

### TEATROS

Apuntadores, regidores.  
Jefes de pista.

Personal de tramoya

### Maquinistas

Jefes de maquinistas.  
Maquinistas (primer año).  
Maquinistas (sucesivos).

### Utileros

Jefe de utileros.  
Utileros (primer año).  
Utileros (sucesivos).

### Electricistas

Jefe de electricistas.  
Electricistas (primer año).  
Electricistas (sucesivos).  
Montadores de ferias y verbenas.  
Porteros de escenario.  
Avisadores.  
Mozos de pista.

### PLAZAS DE TOROS

#### Servicios de plaza

Clarineros y timbaleros.  
Alguacillos.  
Chulos de toril y servicio de banderillas.  
Areneros y onderos.  
Monosabios.  
Mulilleros.  
Inspector jefe.  
Inspectores.  
Electricistas.  
Carpinteros.  
Celadores de barrera, recibidores de puertas y tendidos y acomodadores.

#### Servicios de plaza, hijos

Guardas.  
Conserje.  
Mayoral.  
Vaquero.

### DEPORTES

Intendente.  
Jueces de cancha.  
Expedidores de boletos.  
Pagadores.  
Calculistas.  
Preparadores de boletos.  
Boleteros auxiliares.  
Tanteadores.  
Raqueteros.  
Cancheros.  
Encargada de vestuario.  
Guardavallas.  
Recogedores de balones y pelotas.

### PISCINAS

Entrenador.  
Maquinistas.  
Fogoneros y ayudantes.  
Bañeros y vigilantes.  
Encargado de cabina de caballero.  
Encargada de cabina de señora.

### CARRERAS

Director de carreras.  
Jefe de apuestas.  
Fotógrafo.  
Jefes de recinto.  
Jueces de salida y llegada.  
Calculista.  
Pagadores.  
Vendedores de boletos.  
Auxiliares de apuestas.  
Locutor.  
Pizarristas.  
Conductor de liebres.  
Obreros de reposición de tacos.  
Encargado de perreras.  
Paseadores de galgos.  
Mozos de cuadra y galgos:

De catorce a dieciséis años.  
De dieciséis a dieciocho años.  
De dieciocho a veinte años.  
De más de veinte años.

#### Sección 3.ª Casos especiales de retribución

**Art. 33. Trabajos de categoría superior.**—El personal de locales de espectáculos podrá realizar trabajos sencillos de la categoría inmediata superior a aquella en que esté clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos excepcionales de necesidad perentoria en la industria.

Durante el tiempo que dure esta situación, los interesados tendrán derecho a percibir la remuneración asignada a la superior categoría desempeñada circunstancialmente, pasando en definitiva a ella si se prolongara por un período superior a dos meses, dejando a salvo los derechos del resto del personal a quien pudiera corresponderle ocupar dicha vacante con arreglo a las normas fijadas para los ascensos.

**Art. 34. Trabajos de categoría inferior.**—Si por conveniencia de la empresa se destinase a un obrero a trabajos pertenecientes a categoría profesional inferior a aquella en que estuviese clasificado, conservará el jornal correspondiente a su categoría.

Si el cambio de destino aludido en el párrafo anterior tuviese su origen en petición del interesado, se asignará a éste el jornal que corresponda al trabajo efectivamente prestado.

**Art. 35. Acoplamiento del personal con capacidad disminuida.**—Con objeto de mantener en el trabajo, sin llegar al despido, a aquel personal que por deficiencias de sus condiciones físicas y psíquicas o por otras causas no se halle en situación de dar un rendimiento normal en su categoría, se podrá acordar su adscripción a otro trabajo, previo expediente en el que conste el informe del facultativo, admitiéndose recurso ante la Delegación de Trabajo.

**Art. 36. Desplazamientos.**—Todo el personal que, por necesidades de la industria y por orden de la empresa, tenga que efectuar viajes o desplazarse a población distinta de aquella en que radique su empresa o centro de trabajo, disfrutará sobre su sueldo o jornal de una dieta que como mínimo será de:

a) 60 pesetas por día, para los que disfruten remuneración base inferior a 750 pesetas mensuales.

b) 80 pesetas, para aquellos cuya remuneración exceda del referido tope.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta del empresario, que vendrá obligado a

facilitar a los trabajadores billetes de la clase siguiente, como mínimo:

- En tercera, a los que perciban hasta 500 pesetas mensuales.
- En segunda, los que excedan de esa cifra y no lleguen a 750 pesetas.
- En primera, los que perciban cantidad superior a 750 pesetas.

*Los importes reflejados anteriormente están manifestamente desfasados. Véase el Convenio de aplicación.*

Los días de salida devengarán idénticas dietas a las señaladas anteriormente, y la del día de llegada quedará reducida a la mitad cuando el interesado pernocte en su domicilio, a no ser que hubiera de realizar fuera del mismo las dos comidas principales.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasasen el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación de los gastos realizados.

De lo dispuesto en el presente artículo quedará exceptuado el personal que, definido en esta Reglamentación, salga con las compañías de teatro en gira o «tourné», en cuyo caso se estará a lo dispuesto en la Reglamentación de Trabajo para los Profesionales del Teatro, Circo y Variedades.

Los mozos de cuadra, que se trasladen con los caballos de carreras del lugar donde prestan sus servicios a un hipódromo situado en otra capital, gozarán de las dietas señaladas en el presente artículo siempre que el desplazamiento sea por tiempo inferior a quince días. Si excediera de este plazo, se entenderá tal desplazamiento como destacamento, percibiendo durante los días que dure éste una indemnización equivalente a otro jornal igual al que realmente venían disfrutando en el momento de producirse el desplazamiento.

*La Res. de 12 de julio de 1951 (B.O.E. del 25) establece que el personal al servicio de los aparatos de ferias y verbenas, cuando dichos elementos se instalen en localidades distintas de aquella en que suelen estar fijados durante la mayor temporada, en el transcurso del año, percibirán, en concepto de suplemento de haberes o dieta reducida, diariamente, el 50 por ciento de los salarios base establecidos para su categoría en el artículo 32 del Ordenamiento laboral vigente de 29 de abril de 1950.*

**Art. 37.**—En atención a la especial modalidad de sus contratos, el personal de teatro y cines contratados como fijos de trabajo discontinuo o eventual, y que preste sus servicios en las dos primeras zonas, percibirá una indemnización especial equivalente al 25 por ciento de los sueldos o salarios base asignados al personal fijo de su misma categoría profesional, y que harán efectivas con independencia de los demás emolumentos que le puedan corresponder, aunque para facilidad de la contabilización de las operaciones, perciban esta indemnización en unión del sueldo o salario devengado.

*La Res. de 27 de febrero de 1965 (B.O.E. de 8 de marzo, I.L. 263) establece que el 25 por ciento de aumento en la retribución que para el «personal fijo de trabajo discontinuo», definido en el artículo 7.º, apartado b), establece el artículo 37, la mencionada Reglamentación*

*será de aplicación a la totalidad de los trabajadores incluidos en el ámbito de la misma.*

**Art. 38. Gratificaciones especiales.**—A fin de que los trabajadores de locales de espectáculos puedan solemnizar las fiestas que conmemoran la Natividad del Señor, de tan honda raigambre espiritual y española, las empresas regidas por este Reglamento de Trabajo abonarán a todo su personal una gratificación de Navidad equivalente a quince días de haber.

Con ocasión de la fiesta de la Exaltación del Trabajo (18 de julio), las empresas concederán a todo su personal una gratificación equivalente a quince días de haber.

A estos efectos, se entenderá como haber el sueldo o retribución base establecido en esta Reglamentación con los aumentos en la misma señalados por años de servicio.

**Art. 39.**—Al personal que hubiese ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado en cada semestre natural, para lo cual la fracción de semana o de mes se computará como unidad completa.

Análoga regla de prorrateo se observará por las empresas que estén autorizadas para implantar, y hayan implantado, jornada reducida o turnos de trabajo que no alcancen el tope de la jornada legal. En esta hipótesis, se hará el cálculo según la remuneración percibida durante cada semestre, de acuerdo con la prestación de servicios efectivamente realizados.

Tanto la gratificación del 18 de julio como la de Navidad, se abonarán el día laborable inmediatamente anterior a dichas festividades.

**Art. 40. Plus de cargas familiares.**—Para cooperar al sostenimiento de las cargas de familia, se establece un plus equivalente al 20 por ciento del importe total de la nómina de la empresa, que se distribuirá conforme a lo dispuesto en la Orden de 29 de marzo de 1946 y demás disposiciones complementarias.

*Insertamos este artículo según establece la O. de 26 de octubre de 1956 (B.O.E. de 14 de noviembre).*

*El art. 41, «Participación en beneficios», fue derogado por O. de 28 de diciembre de 1961 (B.O.E. de 12 de enero de 1962, I.L. 52) y en sustitución de citada participación establece que los salarios de las tablas vigentes en 1 de enero de 1962, se incrementarán en un 6 por ciento.*

**Art. 42.**—Como norma general, las empresas deberán facilitar a sus trabajadores las herramientas que necesiten para el cometido de su función. No obstante, cuando por la índole de su trabajo o por costumbre tradicional, el trabajador aporte, con conocimiento de la empresa, herramientas de corte de su propiedad, percibirá, en concepto de indemnización por desgaste de las mismas, la cantidad de tres pesetas semanales.

**Sección 4.ª Aumentos periódicos por tiempo de servicios**

**Art. 43.**—A fin de fomentar la vinculación con sus respectivas empresas del personal que trabaja en locales de espectáculos y deportes, se establecen aumentos periódicos por tiempo de servicios dentro de la propia entidad a favor de todo el personal.

Estos aumentos consistirán en ocho quinquenios de la cuantía siguiente:

Sueldos o salarios inferiores a 2.000 pesetas mensuales, el 10 por ciento.

Sueldos superiores a 2.000 pesetas, 7,50 por ciento.

*Los importes reflejados anteriormente están manifiestamente desfasados. Véase el Convenio de aplicación.*

Estos quinquenios se computarán en cada categoría en razón del tiempo servido en la misma, devengándose a partir del primer día del mes siguiente al en que se cumplan, empezándose a contar la antigüedad a partir del 1.º de enero de 1939, aunque los efectos económicos se devengarán desde la vigencia de las presentes normas.

Estos aumentos por tiempo de servicios se computarán por días naturales, aunque durante ellos no se efectúe trabajo alguno, debido a la clase de explotación efectuada en el local de que se trata.

Los que ascendan a categoría cobrarán el sueldo o salario base de la nueva, a menos que éste sea igual o inferior al sueldo que vienesen percibiendo. En estos últimos casos, el ascendido tendrá derecho a percibir de entre los sueldos de la escala de su nueva categoría (escala que resulta de añadir al sueldo base de éstas los aumentos por tiempo) el inmediatamente superior al que cobraba antes del ascenso y devengar íntegramente, cuando le corresponda, el importe de los quinquenios que cumpla en la categoría a la cual ascendió.

Estas bonificaciones formarán parte integrante del salario, pero podrán ser calculadas y abonadas aparte, si ello facilita los pagos. Serán también abonadas en relación con las horas extraordinarias que pudieran realizarse, calculándose siempre las bonificaciones sobre la base de los sueldos o salarios mínimos fijados en las presentes Ordenanzas.

*Insertamos este artículo según establece la Res. de 26 de octubre de 1956 (B.O.E. de 14 de noviembre).*

## CAPITULO VI

### Jornada, horas extraordinarias, descanso y vacaciones...

**Art. 44. Jornada.**—La jornada normal en locales de espectáculo y deportes será la legal de cuarenta y ocho horas semanales. No obstante esto, serán mantenidas por las empresas las jornadas de trabajo que a la promulgación de las presentes Ordenanzas tengan establecidas con carácter normal, cuando sean más beneficiosas para su personal.

Con carácter general se establece para el personal administrativo de oficinas la jornada de cuarenta y cinco horas semanales distribuidas en jornadas diarias de ocho horas, salvo la de los sábados, que será de cinco horas por la mañana.

Las empresas que por costumbre tengan establecidas jornadas inferiores a la legal podrán exigir a su personal que continúe su labor durante las horas necesarias para completar los límites de la jornada máxima, pagando a prorrata las horas que excedan de la jornada reducida hasta la normal.

La jornada normal de ocho horas podrá hacerse únicamente en dos períodos de la duración que la empresa estime necesaria, pero

si se implantase la jornada seguida no podrá exceder ésta de siete horas consecutivas.

La jornada empezará a contarse desde que el interesado firme, fiche o realice su presentación en el local, a la hora marcada en el correspondiente cuadro-horario y terminará a la hora fijada en el mismo, manteniéndose la costumbre de que el personal de tramoya en los días de estreno puedan prorrogar su jornada dos horas más, que no tendrán el carácter de extraordinarias, siendo abonadas a prorrata del salario correspondiente.

En los cinematógrafos que tengan la modalidad de sesión continua, el personal de cabina realizará inexcusablemente esta jornada de siete horas consecutivas.

*Añadido este párrafo por Res. de 30 de marzo de 1951 (B.O.E. de 14 de abril).*

**Art. 45. Horario.**—Las empresas someterán a la aprobación de la Inspección Provincial del Trabajo de su demarcación el correspondiente cuadro-horario de su distinto personal, coordinándolo en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento, siendo facultad privativa de la empresa organizar los turnos y relevos y cambiar aquéllos cuando lo crean necesario o conveniente sin más limitaciones que las fijadas en esta Reglamentación y la obligación de obtener permiso de la Inspección cuando aquellos cambios signifiquen modificación del horario establecido.

Dejando a salvo las necesidades específicas de la industria, se consignarán en el cuadro-horario los períodos de tiempo destinados a que todo el personal efectúe sus comidas sin que en ningún caso puedan ser inferiores a una hora.

En el Reglamento de Régimen Interior se hará constar este horario con la especificación del mismo para las categorías especiales, como acomodadores, taquilleros, utileros, etc.

La Inspección de Trabajo considerará siempre como falta grave la utilización de personal fuera de las horas marcadas en el respectivo cuadro-horario, a no ser que se cuente con la autorización para realizar horas extraordinarias de la forma expresada en el artículo siguiente.

**Art. 46. Horas extraordinarias.**—Previo obtención de la autorización pertinente, expedida por la respectiva Delegación de Trabajo, dentro de los límites señalados por la Ley de Jornada Máxima, se podrá trabajar en locales de espectáculos horas extraordinarias, abonadas con los recargos establecidos por aquella Ley.

**Art. 47. Vacaciones.**—El régimen de vacación retribuida del personal será el siguiente:

a) El personal técnico, administrativo y titulado tendrá veinte o veinticinco días de vacaciones, según lleve menos o más de cinco años al servicio de la empresa.

b) El personal obrero y subalterno disfrutará de una vacación de diez días, aumentando un día por cada dos años de servicios, sin exceder de un total de veinte días. Los menores de veintiún años tendrán derecho a ampliar este período hasta el tiempo en que permanezcan en campamentos o cursillos del Frente de Juventudes o en los albergues o residencias de la Obra Sindical de Educación y Descanso.

El personal con derecho a vacaciones que ingrese o cese en el transcurso del año natural tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de meses trabaja-

dos computándose como mes completo la fracción del mismo.

Las vacaciones serán concedidas preferentemente en verano y se otorgarán de acuerdo con las necesidades del servicio, procurando complacer al personal en cuanto a la época del disfrute, dando preferencia al más antiguo en la categoría.

Queda exceptuado del presente régimen de vacaciones el personal de empresa de locales de espectáculos y deportes que funcionen durante una temporada inferior a seis meses naturales.

**Art. 48. Descanso semanal y fiestas.**—Estando exceptuados los locales de espectáculos del descanso dominical, todo el personal afectado por las presentes normas que trabaje en los mismos tiene derecho a un descanso de veinticuatro horas consecutivas después de cada seis días naturales trabajados.

A tal efecto la empresa organizará, dentro de las facultades que le están conferidas, los correspondientes turnos o suplencias, que deberán ser realizados por personal de la misma categoría y turno.

El personal con descanso semanal que trabajase en día de fiesta normalmente considerada como abonable y no recuperable y que por coincidir en domingo no figurase en el correspondiente calendario laboral, tendrá derecho a percibir, en dicha semana, un jornal más en compensación de aquella festividad o la parte proporcional correspondiente si no hubiese trabajado todos los días de la semana.

Si fuese imposible la sustitución del personal por razones de índole técnica o en los casos de trabajo en fiestas abonables, se estará a lo dispuesto en la Ley del Reglamento sobre descanso dominical y demás disposiciones complementarias de índole general.

## CAPITULO VII

### Enfermedades, licencias y excedencias

**Art. 49.**—Con independencia de lo regulado en la Ley y Reglamento del Seguro de Enfermedad y en el artículo 68 de la de Contrato de Trabajo con respecto a indemnizaciones a percibir con ocasión de enfermedad, se reservará durante un año el puesto de trabajo al personal de plantilla que contraiga alguna de dichas enfermedades que no tengan carácter profesional. En todo caso se respetarán las condiciones que, en virtud de uso o costumbre local o merced a concesiones espontáneas, tengan establecidas las empresas.

El trabajador que ocupe la vacante producida por enfermedad tendrá la condición de eventual durante el plazo señalado, sin otro derecho, cuando se le despida, que al percibo de una indemnización correspondiente a los casos de despido normal.

Si el trabajador enfermo no se reincorporase a su puesto en el plazo señalado, el eventual adquirirá los derechos correspondientes al personal de su categoría, respetándose, en todo caso, las normas que se establecen sobre ingresos y ascensos, debiendo computársele, a efectos de antigüedad, el período en que hubiera actuado en calidad de suplente.

El personal de plantilla excluido del Seguro de Enfermedad tendrá derecho, en caso de tal enfermedad, al disfrute del salario íntegro durante un período de tres meses, a la percepción de medio sueldo otros tres y a la reserva del puesto de trabajo sin sueldo durante los seis meses restantes para completar el plazo

de un año señalado en el apartado primero de este artículo.

**Art. 50. Licencias.**—Con independencia de los casos previstos en los artículos 67 y 68 del texto refundido de la vigente Ley de Contrato de Trabajo, todo trabajador tendrá derecho, en caso de matrimonio, a que se le conceda un permiso mínimo de siete días naturales, con disfrute de toda clase de haberes.

En casos extraordinarios y debidamente acreditados, se otorgarán licencias por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias; pero deberán convenirse las condiciones en que se conceden, pudiendo acordarse el no percibo de haberes e incluso el descuento del tiempo extraordinario de licencias a efectos de antigüedad.

En ningún caso las licencias podrán descontarse de las vacaciones.

**Art. 51. Excedencias.**—Se reconocen dos clases de excedencias: voluntaria y forzosa, pero ninguna de ellas dará derecho al sueldo mientras el excedente no se incorpore al servicio activo.

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores que lleven por lo menos dos años al servicio de la empresa.

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación y serán atendidas dentro de las necesidades del servicio.

En todo caso, se procurará despacharlas favorablemente cuando se funden en terminación de estudios, exigencias familiares u otras causas suficientes y análogas a las expresadas.

Al terminar esta situación de excedencia, el personal tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, si no hubiere empleados en situación de excedencia forzosa.

La excedencia voluntaria se concederá por una sola vez, por plazo no inferior a seis meses ni superior a dos años, sin derecho a prórroga de ninguna clase, y a ningún efecto se computará el tiempo que el personal permanezca en esta situación.

Se perderá el derecho al ingreso en la entidad si no se solicita antes de expirar el plazo por el que se concedió la excedencia.

**Art. 52.**—Dará lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

- a) Nombres para cargo público o del Movimiento, que haya de hacerse por Decreto o por designación del Secretario General y que impida al interesado la presentación normal de sus funciones.
- b) Enfermedad.
- c) Matrimonio del personal femenino.

**Art. 53.**—En el caso del apartado a) del artículo anterior, la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine y el interesado tendrá derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba anteriormente y a que se le compute el tiempo de excedencia a todos los efectos, debiendo solicitar su reingreso dentro del mes siguiente a la fecha de cese en el cargo.

**Art. 54.**—Los enfermos serán considerados en situación de excedencia forzosa a partir del día siguiente al último en que hayan percibido indemnización como consecuencia de su enfermedad.

La duración máxima de esta excedencia será de un año, con derecho a reserva de plaza de la misma categoría que aquella que viniera desempeñando.

El personal excedente por causa de enfermedad estará sometido a la vigilancia del Servicio Médico de la Empresa, que podrá declararlo útil para volver al servicio activo.

**Art. 55.**—El personal femenino que contraiga matrimonio quedará en situación de excedente forzoso en tanto no se constituya en cabeza de familia; cuando esto ocurra, deberá solicitar el reingreso dentro de los sesenta días siguientes al hecho que lo determine y deberá adjudicarse la primera vacante de su categoría que ocurra.

Este personal tendrá derecho, en concepto de dote, a una cantidad equivalente a tantas mensualidades de su sueldo o salario base como años de servicios haya prestado a la empresa, sin que pueda exceder de seis mensualidades, contando a estos efectos como años completos la fracción superior a seis meses.

Las mujeres casadas que actualmente prestan servicios podrán optar entre continuar trabajando en la misma empresa o pedir la excedencia con los mismos derechos establecidos en el párrafo anterior.

El derecho a esta opción deberá ejercitarlo en el plazo de dos meses, a partir de la vigencia de este Reglamento, y en caso de solicitar la excedencia, se concederá por rigurosa antigüedad.

Las mujeres solteras actualmente colocadas tendrán igualmente derecho a acogerse a la citada excedencia con dote, que les será obligatoriamente concedida.

En aquellas empresas en que el personal femenino efectúe trabajos de los que tradicionalmente están reservados a la mano de obra femenina y que no exija aportación notable de esfuerzo físico ni alejamiento de las atenciones del hogar, será potestativo de las empresas acogerse o no al régimen de excedencia forzosa, sin perjuicio del abono de la dote correspondiente, previa autorización en cada caso concreto de la Delegación de Trabajo.

El personal femenino acogido a la excedencia forzosa por matrimonio con percepción de dote se entenderá renuncia a colocarse en cualquier otra empresa, sea cual fuere su actividad, mientras subsista el matrimonio.

## CAPITULO VIII

### Faltas, sanciones y premios

**Art. 56.**—En el Reglamento particular de cada empresa se establecerá la forma de premiar la conducta, rendimiento, laboriosidad o condiciones sobresalientes del personal.

Los premios podrán consistir en viajes o bolsas de estudios, cantidades en metálico, sobresueldos, etc., y llevarán aneja la concesión de puntos o preferencias para el pase de unas a otras categorías.

En el fondo de premios se ingresará, en todo caso, el importe de las multas que se impongan al personal y el de las economías que la empresa pueda hacer como consecuencia de la aplicación de sanciones.

**Art. 57. Faltas del personal y sanciones.**—Las faltas, aparte de la de puntualidad cuya especial naturaleza exige un régimen particular, se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Son leves: Las faltas que así sean calificadas por cada empresa en su Reglamento interior.

Son graves: Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

La falta de aseo, que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.

El quebrantamiento o violación de secretos o la reserva obligada sin que se produzca gran perjuicio a la empresa.

Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él, ausentarse sin licencia del centro de trabajo; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causa no existente, y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.

Son muy graves: El trabajo para otra actividad de espectáculos, sin autorización de la propia.

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

El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros, que produzcan perjuicio grave a la empresa.

La deslealtad, el abuso de confianza, y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave a la empresa.

La enumeración de las faltas que anteceden no es limitativa, sino simplemente enunciativa. El Reglamento de Régimen Interior habrá de completarla, señalando, además, las circunstancias que determinen el cambio de calificación de la falta y clasificando las de consideración o respeto debido al público.

El abuso de autoridad por parte de los jefes será considerado siempre como falta muy grave. El que lo sufrirá deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento del jefe de la empresa, que ordenará la inmediata instrucción del expediente.

**Art. 58.**—Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Multa hasta de un día de haber.

Por faltas graves: Disminución o pérdida total del período de vacaciones. Multa no superior a la séptima parte de una mensualidad. Recargo hasta el doble de los años que la vigente Reglamentación establece para los aumentos por tiempo de servicio. Inhabilitación temporal, por plazo no superior a cuatro años, para pasar a categoría superior. Reprensión pública.

Por faltas muy graves: Pérdida temporal o definitiva de la categoría. Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a tres meses, ni superior a seis. Inhabilitación definitiva para pasar a categoría superior. Despido.

Dentro de los límites fijados, y teniendo muy en cuenta su experiencia y características, cada empresa determinará en su Reglamento particular la gradación de las faltas y sanciones.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procediere.

**Art. 59.**—El retraso de más de cinco minutos del personal obligado a firmar o fichar a la entrada, se sancionará con multas del 10 por ciento del haber de un día; en el caso de que estas faltas se repitan en el mismo mes más de tres veces, la multa será del 20 por ciento

por cada falta, a partir de la cuarta, y medio día de haber, a partir de la séptima; la repetición de esta falta más de diez veces, en el mismo mes, será considerada como falta muy grave.

**Art. 60. Tramitación.**—Corresponde al jefe de la empresa la facultad de imponer las sanciones por faltas leves, graves o muy graves.

No será necesaria la previa instrucción de expediente en los casos de faltas leves, pero sí lo será en los de faltas graves o muy graves. El Reglamento interior determinará los trámites y plazos del expediente, cuya duración no podrá exceder de un mes, sobre la base de que sea oído el inculpado y de que se le admitan cuantas pruebas impongan en su descargo; asimismo concretará dicha Reglamentación los casos de faltas muy graves en que la empresa podrá acordar, como medida previa, la suspensión de empleo y sueldo por el tiempo que dure el expediente.

Las sanciones graves o muy graves que imponga la empresa al personal serán recurribles ante la Magistratura de Trabajo, en el término de diez días.

En estos casos, el magistrado de Trabajo resolverá por auto, dentro del plazo de diez días, a la vista del expediente de la empresa y con audiencia de las partes interesadas, que podrán aportar las pruebas que a su derecho convengan.

Salvo en caso de despido, la resolución que dicte la Magistratura será inapelable y hará la oportuna declaración sobre la suspensión de empleo y sueldo que, como medida previa, hubiera acordado la empresa en la tramitación de los expedientes en las faltas muy graves.

Cuando la Magistratura, habiendo admitido la existencia de falta cometida por el interesado, estime no procede al despido, la empresa quedará en libertad para imponer cualquier otra de las sanciones señaladas para las faltas muy graves.

**Art. 61.**—Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus empleados las sanciones por faltas graves o muy graves, que se les impusieran, pudiendo anotar también las reincidencias en faltas leves.

El Reglamento Interior podrá determinar los cargos y condiciones en que la conducta y actuación del sancionado, posteriores a la falta, anulen estas notas desfavorables.

La empresa deberá dar cuenta al Sindicato de toda sanción impuesta por falta grave o muy grave.

**Art. 62. Sanciones a las empresas.**—Las Delegaciones de Trabajo podrán sancionar a las empresas que infrinjan las presentes normas, con multas de 500 a 5.000 pesetas o proponer a la Dirección General que eleve su cuantía hasta 25.000 en casos de reincidencia, o cuando así lo aconsejen la naturaleza y circunstancias de la falta de los infractores. Cuando la sanción fuera impuesta por el Delegado de Trabajo cabrá el oportuno recurso ante la Dirección General, que deberá interponerse en el plazo de diez días hábiles, contados desde el siguiente al de la notificación de aquélla.

En estos casos, la Dirección General de Trabajo, además de imponer la sanción económica, podrá proponer al ministro el cese de los jefes, directores generales o miembros del Consejo de Administración responsables de la conducta de la empresa, y el Gobierno, a propuesta del ministro de Trabajo, acordará su inhabilitación temporal o definitiva para ocupar

aquellos cargos u otros semejantes o de Jefatura en cualquier empresa.

**Art. 63.**—Cuando en un establecimiento, sucursal, etc., se falte reiteradamente a las prescripciones de este Reglamento o de las Leyes reguladoras del trabajo, el director que esté al frente incurrirá en falta muy grave, y aparte de la sanción económica que la empresa pueda imponerle según lo dispuesto en el apartado anterior, podrá ser también inhabilitado temporal o definitivamente para ocupar puestos de dirección o de jefatura en cualquier actividad; esta resolución deberá adoptarse por el ministro de Trabajo, a propuesta del director general.

## CAPITULO IX

### Del Reglamento de Régimen Interior de las empresas

**Art. 64.**—Todas las empresas sujetas a las presentes Ordenanzas vendrán obligadas, en el plazo de tres meses, contados desde el siguiente día al de la inserción de estas normas en el Boletín Oficial del Estado, a redactar un proyecto de Reglamento de Régimen Interior, que habrá de seguir el mismo orden de materias de la Reglamentación, adaptando las reglas de ésta a la peculiar organización del trabajo.

Los citados Reglamentos, acomodando las normas generales a las particularidades propias de las empresas, habrán de tratar especialmente y con el orden que se establece a continuación los temas siguientes:

- a) Clases de espectáculos a que se dedica la empresa y lugares donde se encuentran enclavados sus locales.
- b) Régimen especial de trabajo de turnos, etc.
- c) Plantillas con el porcentaje del personal femenino empleado en la empresa.
- d) Formación de los Tribunales para ingreso y ascenso, así como las pruebas de aptitud que se establecen para los mismos, según las normas de esta Reglamentación.
- e) Remuneraciones especiales, si las hubiere, tanto las de carácter metálico como los beneficios de otra índole concedidos voluntariamente por la empresa.
- f) Cuadro de faltas, sanciones y recompensas.
- g) Medidas especiales de prevención e higiene que la empresa tenga establecidas.
- h) Los distintos datos que puedan completar este cuadro especial de trabajo dentro de la empresa.

El proyecto se presentará por triplicado ante la Dirección General de Trabajo si la empresa desenvuelve sus actividades en más de una provincia y ante la correspondiente Delegación de Trabajo, si únicamente tuviera locales en una misma provincia.

Tanto la Dirección General como las Delegaciones adoptarán el acuerdo que proceda en el término de un mes, contado desde la emisión del informe por la Delegación Sindical Local o alguna dependencia oficial cuando esto último se creyera conveniente; el documento se entenderá aprobado por la tácita si no recayera resolución en el plazo señalado.

Contra la decisión dictada se dará recurso en el plazo de quince días hábiles, contados a partir de la notificación de aquélla; el cual recurso habrá de presentarse ante la misma autoridad que se hubiera pronunciado y será di-

rigido al ministro si primeramente hubiera intervenido la Dirección General de Trabajo o a esta Dirección si hubiera actuado una Delegación.

Para resolver el recurso formalizado dispondrá el Organismo competente de otros quince días laborables.

Las empresas que incumplan la obligación que este artículo les impone serán sancionadas por la Dirección General de Trabajo con multa de 500 a 10.000 pesetas, atendida su importancia industrial y económica.

## CAPITULO X

### Previsión

**Art. 65.**—El Montepío Laboral del Espectáculo Público atenderá los fines complementarios de Previsión Social del personal afectado por las presentes Normas en la forma establecida por la Orden de 9 de diciembre de 1949 y demás disposiciones complementarias.

Las obligaciones que deberán atenderse por este Montepío son: las de Pensiones de Jubilación, Pensiones de Invalidez, Subsidio de Viudedad, Subsidio de Orfandad, Auxilio por Defunción, Asistencia médico-farmacéutica para los pensionistas del Montepío y las demás que se establezcan en los correspondientes Estatutos reglamentarios.

Las aportaciones al Montepío consistirán en un 3 por ciento a cargo de los trabajadores y el 6 por ciento a cargo de las empresas sobre el haber o salario base fijados para la cotización.

## CAPITULO XI

### Seguridad e higiene

**Art. 66.**—Las empresas dedicarán ineludiblemente un capítulo de sus Reglamentos de Régimen Interior a consignar las normas de aplicación que, en cuanto a seguridad y prevención de accidentes e higiene del trabajo, tengan establecidas, ajustándose a las específicas peculiaridades de cada una de ellas.

Se determinarán también en los citados Reglamentos las sanciones que por incumplimiento de lo que se disponga en esta materia hayan de imponerse a los trabajadores como asimismo los premios para cuantos demuestren mayor celo en la observancia de lo dispuesto en este capítulo.

**Art. 67.**—Se cumplirá exactamente lo dispuesto en el Reglamento General de 31 de enero de 1940, y muy especialmente lo dispuesto en los artículos 93 y 96 del mismo, debiendo existir cuartos vestuarios independientes para uno y otro sexo en número proporcional al número de trabajadores de cada centro con las correspondientes instalaciones individuales.

Las cabinas de proyección se limpiarán y fregarán diariamente, debiendo estar provistas las mirillas de sus correspondientes cristales al objeto de aislar la cabina de la sala. Asimismo las linternas deberán tener instaladas chimeneas con salida al exterior, a fin de poder facilitar la salida de los humos producidos por la combustión de los carbones, procurándose también por los medios más idóneos la renovación del aire dentro de la misma.

La concha del apuntador deberá estar instalada con las debidas condiciones de higiene y comodidad, debiendo estar limpias y provistas de puertas o cortinas que eviten las corrientes de aire, con fácil acceso a la misma.

## CAPITULO XII

### Disposiciones varias

**Art. 68. Uniformes.**—Las empresas suministrarán o abonarán los uniformes o trajes de etiqueta del personal a quienes exija el uso del mismo en el desempeño de sus funciones profesionales. El Reglamento de Régimen Interior establecerá las condiciones especiales y los plazos de duración de los citados uniformes.

**Art. 69.**—Las empresas podrán contratar la prestación de servicios de personal técnico especializado para funciones de alto asesoramiento científico, cuyos servicios de pura investigación y consulta, no se realicen de modo continuo en la empresa. Este personal no constará en plantilla ni se regirá por estas Ordenanzas.

**Art. 70. Cesión o traspaso de una empresa.**—La empresa que, jurídicamente o de hecho, continúe el negocio de otra se hará cargo de sus plantilla y de todo su personal, que se someterá al régimen de la adquirente o conservará el suyo propio, según cuál de ellos responda mejor a las normas y orientaciones de la presente Reglamentación, no sólo en cuanto a la capacitación, sino a retribuciones; en caso de duda, resolverá la Delegación o la Dirección General de Trabajo, según la extensión territorial de las empresas fundidas.

En ningún caso y por ningún concepto la empresa adquirente podrá despedir personal antiguo ni nuevo, y cuantas reorganizaciones intente se realizarán sobre la base de mejorar o, al menos, mantener la situación de unos y otros. Tan sólo previa solicitud justificada podrá amortizar las vacantes que ocurran.

El personal de nuevo ingreso, aunque sea destinado a establecimientos de la empresa adquirida, se someterá en todo caso al régimen de la adquirente.

Se evitará siempre mantener duplicidad de regímenes en establecimientos que realmente formen una sola empresa.

**Art. 71. Traslados.**—Los traslados del personal incluso los efectuados de un local a otro diferente aunque pertenezcan a la misma empresa y estén situados en la misma localidad, solamente podrán efectuarse:

- Por solicitud del interesado.
- Por acuerdo entre la empresa y su personal.
- Como sanción, en la forma establecida en la presente Reglamentación.

Quando el traslado se efectúe en virtud de solicitud del interesado, aceptada por la empresa, ésta podrá modificar el salario advirtiéndolo previamente por escrito, de acuerdo con el correspondiente a la nueva zona de trabajo, en el caso de que sea diferente de aquella en que se prestan los servicios. Será obligatoria tal modificación si dicho salario es superior al de la zona de origen.

Si el traslado se efectúa por mutuo acuerdo entre la empresa y su personal se estará a las condiciones convenidas entre ambas partes.

**Art. 72. Suspensiones.**—En los espectáculos al aire libre, si por causas del mal tiempo u otras no imputables al personal tuviera que suspenderse el espectáculo una vez comenzado el mismo, el personal percibirá íntegro su sueldo o jornal correspondiente.

Si se suspendiera antes de dar comienzo el espectáculo el personal percibirá solamente el 50 por ciento, salvo que haya efectuado trabajos de preparación, montaje o similares, en cuyo caso percibirá el salario íntegro.

En los casos de suspensión temporal por otras causas se estará a lo dispuesto en el Decreto de 26 de enero de 1944 y demás disposiciones complementarias.

**Art. 73. Respeto a las condiciones más beneficiosas.**—Por ser condiciones mínimas las establecidas en la presente Reglamentación, habrán de respetarse las que vengan implantadas por disposición legal o costumbre reiterada cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el personal.

En todo caso, se respetarán como condiciones más beneficiosas, si existieren, las siguientes:

- La jornada de trabajo normalmente establecida, inferior a la legal, o la jornada intensiva.
- El encuadramiento de un local en clase o zona, superior a la que en este Reglamento se determina.
- Los sueldos iniciales reglamentarios superiores.
- Las vacaciones de mayor duración.
- Gratificaciones periódicas fijas de mayor cuantía.
- Los salarios específicamente asignados a los recibidores o porteros y acomodadores por aplicación de la Orden de 28 de marzo de 1946, y 11 de noviembre de 1947.
- Las comisiones, gratificaciones, bonificaciones y demás emolumentos complementarios, cuando su cuantía fuese superior a la determinada en las presentes normas, o no estuviesen establecidas en las mismas.
- Los porcentajes del plus familiar superiores a los reglamentariamente establecidos.

**Art. 74. Aplicación de la legislación general.**—En lo no previsto o regulado en la presente Reglamentación de Trabajo, serán de aplicación las normas que sobre la materia respectiva vengan establecidas, por la legislación general.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Primera.**—En el plazo de dos meses, a contar desde la publicación de estas Ordenanzas, todas las empresas de locales de espectáculos y deportes harán el encuadramiento de todo su personal que preste servicio en la actualidad, en los distintos grupos y categorías señalados por las mismas.

A este efecto, deberán atender a la capacidad y condiciones del individuo que se trate de encuadrar, así como las funciones que éste realice, siguiendo las normas directrices de esta Reglamentación.

Los que no se consideren debidamente clasificados, tendrán derecho a un examen de capacitación, en la forma establecida en la sección quinta del capítulo III.

Contra la clasificación podrá reclamar el personal ante la Delegación de Trabajo, en el plazo de quince días, a partir de la fecha en que le haya sido comunicada.

**Segunda.**—Si por tratarse de espectáculos de temporada determinadas empresas no estuviesen en funcionamiento a la publicación del presente Reglamento, el plazo de dos meses fijado anteriormente, se empezará a contar desde que dicha temporada se inicie.

**Tercera.**— El personal de tramoya será clasificado nuevamente con arreglo a las funciones que realmente realicen, sin que pueda alegarse como condición más beneficiosa, las categorías que ostentasen en el momento de la entrada en vigor de este Reglamento, teniendo

únicamente derecho a mantener, en su caso, la superior retribución que viniese percibiendo.

#### DISPOSICION FINAL

Quedan derogadas cuantas bases, acuerdos, pactos o Reglamentos dictados con anteriori-

dad, regulaban el trabajo en las empresas de locales de espectáculos y deportes.

#### REFERENCIA DE DISPOSICIONES

O. de 29 de abril de 1950 (B.O.E. de 15 de mayo —rectificado en B.O.E. de 29 de julio—) que aprueba la Reglamentación.

Res. de 1 de diciembre de 1950 (B.O.E. del 8) que fijó la jornada de los tramoyistas fue derogada por la Res. de 22 de julio de 1961 (B.O.E. de 1 de agosto, I.L. 855).

Res. de 15 de diciembre de 1950 (B.O.E. del 22) que complementa el art. 11 de esta Reglamentación.

Res. de 30 de marzo de 1951 (B.O.E. del 14 de abril) que complementa el art. 44 de la Reglamentación.

Res. de 12 de julio de 1951 (B.O.E. del 25) que complementa el art. 36 de la Reglamentación.

Res. de 19 de noviembre de 1953 (B.O.E. del 8 de diciembre) que complementa el ámbito funcional de la Reglamentación.

O. de 8 de enero de 1954 (B.O.E. de 1 de febrero —rectificado en el B.O.E. de 13 de febrero—).

O. de 15 de enero de 1954 (B.O.E. de 5 de abril) que complementa el ámbito funcional de la Reglamentación.

Res. de 29 de enero de 1954 (B.O.E. de 19 de febrero) que complementa el ámbito funcional de la Reglamentación.

Res. de 12 de febrero de 1954 (B.O.E. del 19) que modifica el art. 43 de la Reglamentación.

Res. de 23 de julio de 1954 (B.O.E. del 4 de agosto) que complementa el ámbito funcional de la Reglamentación.

O. de 26 de octubre de 1956 (B.O.E. de 14 de noviembre —rectificado en B.O.E. de 14 de diciembre—) que modifica los arts. 29, 32, 40 y 43.

O. de 19 de diciembre de 1957 (B.O.E. de 6 de enero de 1958) que modifica zonas.

O. de 24 de octubre de 1958 (B.O.E. de 6 de noviembre) que modifica el art. 32.

O. de 31 de agosto de 1960 (B.O.E. de 28 de septiembre, I.L. 743) que da nueva redacción al punto 4 del art. 19.

O. de 3 de diciembre de 1960 (B.O.P. Barcelona del 27) que modifica zonas.

O. de 29 de abril de 1961 (B.O.P. Alava de 13 de mayo, I.L. 374) que modifica zonas.

O. de 20 de mayo de 1961 (B.O.P. Murcia de 5 de junio, I.L. 192) que modifica zonas.

O. de 26 de julio de 1961 (B.O.P. Santa Cruz de Tenerife de 11 de agosto, I.L. 816) que modifica zonas.

O. de 21 de noviembre de 1961 (B.O.E. del 29, I.L. 1163) que suprime zona tercera.

O. de 28 de diciembre de 1961 (B.O.E. de 12 de enero de 1962, I.L. 52) que deroga el art. 41 de la Reglamentación.

Res. de 27 de febrero de 1965 (B.O.E. de 8 de marzo, I.L. 263) que da interpretación al art. 37 de la Reglamentación.