

I. Disposiciones generales

MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS

ORDEN de 16 de agosto de 1965 por la que se rectifica la de 16 de febrero de 1961 que determina los grupos de funcionarios afectos a la distribución de tasas en el Departamento.

Ilustrísimo señor:

En el recurso contencioso-administrativo número 8736 y 9107 acumulado, interpuesto por la Asociación de Delineantes de Obras Públicas contra Orden de este Departamento de 7 de abril de 1962, que desestimó recurso de alzada contra la llamada «Instrucción provisional de Remuneraciones en el Ministerio de Obras Públicas», y Ordenes de 10 de febrero de 1961 y 28 de mayo de 1962, el Tribunal Supremo ha dictado sentencia en 4 de mayo de 1965 por la que, estimando el recurso, revoca las mencionadas disposiciones en cuanto incluyeron al Cuerpo de Delineantes de Obras Públicas en el segundo grupo de los formados por el personal del Ministerio a los efectos de la percepción de las tasas y exacciones parafiscales correspondientes, y manda sean dichos funcionarios incluidos en el primero de los referidos grupos.

Procede, en consecuencia, para el debido cumplimiento de la sentencia, ordenado con esta fecha, rectificar el contenido de la Orden de 10 de febrero de 1961 que determinó los grupos de funcionarios afectos a la distribución de tasas en el Departamento, a fin de situar a los Delineantes en el grupo primero de los señalados por dicha Orden, y promover, a través del Pleno de la Junta de Tasas y Exacciones Parafiscales del Ministerio, la adecuada rectificación de la «Instrucción provisional de Remuneraciones en el Ministerio de Obras Públicas», de 28 de junio de 1961, en consonancia con la adscripción de los Delineantes al mencionado grupo,

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto:

1.º Rectificar la Orden de 10 de febrero de 1961 («Boletín Oficial del Estado» de 15 de mayo de 1962) por la que se determinan los grupos de funcionarios afectos a la distribución de tasas en el Departamento, en el sentido de que el Cuerpo de Delineantes de Obras Públicas y el Cuerpo, a extinguir, de Delineantes procedentes de la Zona de Marruecos, que indebidamente figuraban entre los Cuerpos del Estado relacionados en el artículo segundo de la Orden, se consideren incluidos en el personal a que se refiere el artículo primero de la misma como receptor de no menos del cuarenta por ciento de las tasas convalidadas por los Decretos de 4 de febrero de 1960 («Boletín Oficial del Estado» del 5).

2.º Que por el Pleno de la Junta de Tasas y Exacciones Parafiscales del Departamento se formule la oportuna propuesta de rectificación de la «Instrucción provisional de Remuneraciones en el Ministerio de Obras Públicas», de 28 de julio de 1961, a fin de situar al personal de los referidos Cuerpos de Delineantes en el capítulo III de aquélla, que es el que regulaba las remuneraciones de tasas correspondientes al personal incluido en el grupo primero de los señalados en la Orden de 10 de febrero de 1961.

Lo que participo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 16 de agosto de 1965.—P. D., Santiago Udina.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

MINISTERIO DE TRABAJO

ORDEN de 21 de septiembre de 1965 por la que se aprueba la Ordenanza Laboral para la Industria Textil

Ilustrísimo señor:

Vista la Ordenanza Laboral para la industria textil, propuesta por esa Dirección General con fecha de hoy, y en uso de las facultades concedidas a este Ministerio en la Ley de 16 de octubre de 1942, he acordado:

- 1.º Aprobar la expresada Ordenanza Laboral Textil con efectos desde la fecha de esta Orden.
- 2.º Autorizar a la Dirección General de Ordenación del Trabajo para dictar cuantas disposiciones pueda requerir la aplicación de la citada Ordenanza.
- 3.º Disponer la inserción de su texto en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 21 de septiembre de 1965.

ROMEO GORRIA

Ilmo. Sr. Director general de Ordenación del Trabajo.

ORDENANZA LABORAL PARA LA INDUSTRIA TEXTIL

CAPITULO PRIMERO

SECCIÓN 1.ª ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.º *Territorial*.—La presente Ordenanza es de aplicación en todo el territorio nacional.

Art 2.º *Funcional*.—La Ordenanza obliga a todas las Empresas incluidas en el Nomenclátor Industrial o de Actividades anexo a esta Ordenanza, así como a todas las actividades industriales que en lo sucesivo puedan incluirse en el mismo.

Art. 3.º *Personal*.—Las disposiciones de la Ordenanza afectan en su totalidad al personal de las Empresas incluidas en sus ámbitos territorial y funcional, sin más excepción que el personal señalado en el artículo séptimo de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

SECCIÓN 2.ª COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Art. 4.º Las condiciones que se establecen en esta Ordenanza son compensables y absorbibles, conforme a las disposiciones vigentes y a lo establecido en los Convenios Colectivos Sindicales.

Art. 5.º Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan establecidas las Empresas en el momento de la entrada en vigor de la Ordenanza.

CAPITULO II

SECCIÓN 1.ª ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 6.º La organización del trabajo con sujeción a las presentes normas es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que será responsable de su uso ante el Estado.

Art. 7.º La organización del trabajo comprende los siguientes puntos:

1. La exigencia de la actividad y, consecuentemente, del rendimiento establecido.
2. La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la plena actividad del trabajador.

3. La fijación de los índices de desperdicios y de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación.

4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendadas, siempre que se haya tenido en cuenta la determinación de las cantidades de trabajo y actividad.

5. La movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso se respetará el salario profesional alcanzado y se concederá el necesario período de adaptación.

6. La aplicación de un sistema de remuneración por incentivo. Si se aplicara sólo a una o varias secciones, también lo gozarán aquellas otras que experimenten, como consecuencia, un aumento por encima de la actividad normal de su carga de trabajo por obrero-hora.

7. La realización durante el período de organización del trabajo de las modificaciones en los métodos de trabajo, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y material, que faciliten el estudio comparativo de las máquinas y materiales, con situaciones de referencia del estudio técnico de que se trate. El trabajador conservará durante la prueba las percepciones medias correspondientes a las doce semanas anteriores a la misma.

Si durante el período de prueba se obtuviesen actividades superiores a la normal, se abonarán de acuerdo con las tarifas que se establezcan, debiendo regularizarse el total de las cantidades a percibir por ese concepto, una vez aprobadas las tarifas.

En el caso de que las tarifas no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior proporcionalmente a lo que exceda de la actividad normal.

8. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten del cambio de método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

9. El mantenimiento de la organización del trabajo que se propone, aun en el caso de disconformidad de los trabajadores, expresada a través de la representación sindical, en espera de la interpretación de la Delegación de Trabajo, sin que puedan imponerse sanciones por este motivo antes de la citada resolución. No se considerará sanción el adecuar las percepciones a los rendimientos mediante la aplicación, cuando proceda, de lo señalado en el artículo 92, apartado tercero, de esta Ordenanza y siempre a resultas de la resolución que en su día dicte la autoridad competente.

10. La exigencia de la actividad normal a la totalidad del personal de la Empresa.

11. La fijación de la fórmula clara y sencilla del cálculo de la retribución, para que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla.

Art. 8.º El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

1. Notificar por escrito a la representación de los trabajadores de la Empresa, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de modificar la organización del trabajo. Esta comunicación surtirá efecto para la totalidad de la Empresa.

2. Limitar hasta el máximo de diez semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.

3. Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito de la representación de los trabajadores de la Empresa.

4. En el plazo de diez días después de recibir el escrito razonado de los trabajadores y de conformidad con las facultades otorgadas en el artículo anterior, la Empresa decidirá sobre la organización del trabajo.

5. Los trabajadores, y en el plazo de diez días, podrán recurrir ante la Delegación Provincial de Trabajo contra la resolución de la Empresa; la que remitirá a aquélla el expediente completo para la resolución que proceda.

6. Exponer en los lugares de trabajo especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como de las tarifas aprobadas.

7. Igual procedimiento se aplicará en los casos de revisión de tarifas o de métodos operatorios que signifiquen modificación de tarifas.

Art. 9.º Las Empresas que tengan establecido un sistema de incentivo, tanto si se trata de actividad medida o de destajo, podrán revisarlo:

a) Cuando las percepciones excedan de un 40 por 100 de las señaladas en cada caso para la actividad normal.

b) Cuando las cantidades de trabajo establecidas no correspondan con las actividades pactadas.

SECCIÓN 2.ª DEFINICIONES

Art. 10. La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones:

Actividad normal en su trabajo es aquella que desarrolla un operario consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo.

Esta actividad es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición corresponde con los índices 100 ó 80.

Art. 11. Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar un operario medio sin perjuicio de vida profesional, trabajando ocho horas diarias.

Corresponde en los anteriores sistemas de medición con los índices 140 u 80.

Art. 12. Cantidad de trabajo en actividad normal es la que efectúa un operario medio en actividad normal, incluido tiempo de recuperación.

Art. 13. Cantidad de trabajo en actividad óptima es la que efectúa un operario medio a tal actividad incluidas las pannes.

Art. 14. Rendimiento normal es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora en actividad normal.

Art. 15. Rendimiento óptimo es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora en actividad óptima.

Art. 16. Tiempo máquina es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

Art. 17. Tiempo normal es el invertido por un trabajador en una determinada operación en actividad normal sin incluir tiempo de recuperación.

Art. 18. Trabajo libre es aquel en el que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

La producción óptima en el trabajo libre es la que corresponde con el rendimiento óptimo.

Art. 19. Trabajo limitado es aquel en el que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina; el hecho de trabajar en equipo; o a las condiciones del método operatorio. A efectos de remuneración, los tiempos de espera del trabajador debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si se trabajase a actividad normal.

Art. 20. En el trabajo limitado, la producción óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el tiempo máquina incrementado a la cantidad de trabajo a máquina parada realizado en actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias de máquinas o equipos.

SECCIÓN 3.ª PLANTILLA

Art. 21. Con independencia del censo personal, escalafón y demás referencias al volumen y situación de la mano de obra de la Empresa, ésta confeccionará una plantilla técnica, comprensiva de las necesidades reales del personal, según la situación, instalación, maquinaria, métodos y producción, con objeto de que en todo momento se conozca el censo teórico del ramo.

Art. 22. La plantilla técnica se confeccionará, como mínimo, cada dos años, y no tendrá efecto alguno contrario a la situación y derechos adquiridos por todos y cada uno de los productores que formen parte de la Empresa.

Art. 23. 1. Las plantillas fijadas por la Empresa serán remitidas a la Delegación de Trabajo a los solos efectos de estadística y registro.

2. Podrán asimismo las Empresas modificar libremente las plantillas sin más requisito que la notificación previa a la Delegación de Trabajo, a los propios efectos de registro y estadística.

Art. 24. Aun dentro de la plantilla inicial y sucesiva, las Empresas podrán amortizar libremente las vacantes que se producen por cualquier causa, sin perjuicio de la promoción del personal existente por vía de ascenso.

Art. 25. En ningún caso se podrá obligar a las Empresas a la admisión de nuevos trabajadores a título de que existen plazas o puestos vacantes en sus plantillas.

Art. 26. 1. En la Industria de la Confección, Vestido y Tocado, el personal de temporada podrá ser suspendido en su trabajo sin necesidad de autorización previa de los órganos competentes, ni abono de indemnización alguna, por dos períodos como

mínimo, cuya duración no podrá exceder, en ningún caso, de ochenta días naturales, siempre que se den las siguientes circunstancias:

- a) Que se haya paralizado totalmente la producción como consecuencia de falta de pedidos, típica en determinadas épocas del año en tales actividades;
- b) Que se preavise al personal la suspensión en el trabajo con ocho días de antelación, como mínimo.

2. Si no se observan los requisitos anteriores, los trabajadores podrán recurrir, de conformidad con la legislación vigente, ante la Delegación Provincial de Trabajo. La reanudación del trabajo, tras un período de suspensión, se comunicará al trabajador de temporada personalmente, con ocho días de antelación, como mínimo.

3. En circunstancias excepcionales, que conocerá y apreciará el Delegado de Trabajo, podrá fraccionarse en tres períodos el plazo de ochenta días naturales de suspensión establecido en el presente artículo.

SECCIÓN 4.ª APRENDIZAJE

Art. 27. 1. Son aprendices las personas mayores de catorce años y menores de dieciocho que, al propio tiempo que trabajan, adquieren los conocimientos y las habilidades necesarias para el desempeño de un puesto de trabajo en la Industria textil.

Los aspirantes de organización y los aspirantes administrativos tendrán la consideración de aprendices.

2. En la Industria de la Confección, Vestido y Tocado, los aprendices podrán ser mayores de dieciocho años.

Art. 28. La Empresa procurará que los aprendices completen su formación práctica con conocimientos teóricos en Centros de enseñanza apropiados.

Art. 29. El aprendizaje finalizará obligatoriamente mediante la superación de una prueba de aptitud que acredite la suficiencia necesaria para el desempeño de la categoría correspondiente. Dicha prueba podrá solicitarse voluntariamente por el aprendiz que haya cumplido los dieciséis años de edad y lleve, como mínimo, seis meses de aprendizaje en la Empresa; y será obligatoria, una vez cumplido el término de un año de trabajo en la Empresa.

Art. 30. En el personal de servicios auxiliares regirá para cada oficio el período de aprendizaje que determinan las normas de trabajo respectivas al mismo. Caso de que para algún oficio no existiesen tales normas o no tuviesen previsto éste punto, se entenderá el período de aprendizaje de una duración de seis meses. No se admitirá la clasificación profesional de Aprendiz para los oficios de Conductor, Correero, Guarda jurado, Vigilante, Portero y Barrendero.

Art. 31. El examen de aptitud a que se refiere el artículo anterior tendrá un carácter esencialmente práctico, y se rendirá ante un Tribunal designado por la Empresa.

Si el aprendiz no supera la prueba obligatoria, se considerará finalizado el contrato y resuelta la relación laboral.

El aprendiz, en caso de disconformidad con el resultado negativo de su examen, podrá solicitar su revisión ante la Organización Sindical.

Superada la prueba estará a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Art. 32. Al finalizar el respectivo período de aprendizaje:

1. Los aspirantes de Organización pasarán a la categoría de Auxiliares de Organización, siempre que existan vacantes.

2. Los aprendices de profesiones clasificadas como personal obrero pasarán a la categoría de ayudantes salvo que al finalizar su período de aprendizaje hubiesen cumplido los dieciocho años, en cuyo caso pasarán directamente a la categoría de Oficiales. De no existir vacante de Oficial, quedará en expectativa de destino y seguirá desempeñando las labores de ayudante, percibiendo el salario aumentado con el 50 por 100 de la diferencia entre éste y el de Oficial.

En la Sección de Ramo de Agua y en las profesiones de carácter artesano de la Industria de la Confección, la edad para el paso directo a la categoría de Oficial será, excepcionalmente, de veinte años en vez de dieciocho.

3. A los aprendices técnicos o a los del grupo de Servicios Auxiliares les será reconocida la categoría de ayudante de Oficial, según sean en aquel momento menores o mayores de dieciocho años.

4. Los aspirantes administrativos pasarán a la categoría de auxiliares administrativos.

5. Los aprendices mercantiles pasarán a la categoría de auxiliares de venta o de auxiliares de almacén.

SECCIÓN 5.ª FORMACIÓN PROFESIONAL

Art. 33. El personal mayor de dieciocho años que ingrese en la Empresa sin la capacitación profesional suficiente para el normal desempeño del puesto de trabajo que haya de tener a su cargo deberá adquirir al propio tiempo que trabaja los conocimientos y habilidad requeridos para ello y superar una prueba de aptitud que acredite su suficiencia para el paso de la categoría correspondiente. Dicha prueba podrá realizarse voluntariamente por el interesado a los seis meses de su ingreso en la Empresa y será obligatoria una vez transcurrido el término de un año.

Art. 34. Las condiciones de la prueba se llevarán a efecto de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 de la presente Ordenanza y, una vez superada, será incluido en la clasificación profesional que le corresponda. Los trabajadores en período de capacitación percibirán el salario del peón.

Art. 35. Las Empresas deberán adaptarse en lo posible para la formación profesional teórico-práctica de los técnicos en período de capacitación a los planes de estudio oficiales de Formación Profesional Industrial que se hallen vigentes para la especialidad, categoría o grado que corresponda.

Art. 36. En las enseñanzas de tipo práctico deberá preverse asimismo la realización de ejercicios de nivel análogo al de los exigidos para la obtención de los títulos oficiales de Maestro u Oficial industrial, según corresponda.

Art. 37. 1. El trabajador que ejerciendo un oficio calificado completara sus conocimientos teóricos estará capacitado para ocupar en la Empresa los puestos de Encargado o Contramaestre y podrá alcanzarlos previo examen de aptitud ante un Tribunal designado por la Empresa, en el cual acredite, cuando menos, los conocimientos prácticos de taller y tecnología exigidos para la obtención del título académico de Maestro u Oficial Industrial, según corresponda. Queda exceptuado de dicho examen el que se halle en posesión del susodicho título.

2. En caso de disconformidad con el resultado negativo del examen, el trabajador podrá solicitar la revisión del mismo ante la Organización Sindical.

SECCIÓN 6.ª JORNADA, RECUPERACIÓN DE FIESTAS, VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y SERVICIO MILITAR

Art. 38. *Jornada*.—1. La jornada de trabajo será la legal de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales. El turno de noche tendrá una duración de siete horas diarias y cuarenta y dos semanales.

2. En las Empresas de fabricación de fibras artificiales y sintéticas y en las de torcidos de fibras sintéticas, el personal afecto a las secciones de proceso técnico ininterrumpido que realice el turno de noche tendrá la jornada de ocho horas, la última de las cuales se abonará con el recargo señalado para las horas extraordinarias.

3. Tendrá la consideración de noche el turno comprendido entre las veintiuna y las cinco horas, y respecto al mismo habrán de cumplirse las disposiciones vigentes sobre trabajo de mujeres y niños.

Art. 39. Cuando el trabajo en régimen de turnos se finalice después de las veintiuna horas, sin sobrepasar las veintidós, este tiempo no gozará a efectos de duración de jornada la consideración establecida como general para el trabajo nocturno.

Art. 40. Quedan excluidos del régimen de jornada legal el trabajo de los porteros que disfrutan de casa-habitación y el de los vigilantes que tengan asignado el cuidado de una zona limitada, con casa-habitación dentro de ella, siempre que no se les exija una vigilancia constante.

Art. 41. En cuanto a los porteros, guardas y vigilantes no comprendidos en el artículo anterior que tengan encomendada solamente las funciones propias de su categoría profesional, podrán trabajar hasta un máximo de setenta y dos horas a la semana los hombres y setenta las mujeres, con el abono de las que excedan de cuarenta y ocho a prorrata de su jornal diario.

Art. 42. En los casos de los técnicos y directivos, mandos intermedios y operarios, especialmente fogoneros y maquinistas, cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, podrá prolongarse la jornada por el tiempo estrictamente preciso.

Art. 43. En el régimen de trabajo continuado o turno seguido, el personal afectado tendrá una jornada de siete horas y media de trabajo efectivo y ocho de permanencia. No obstante, según las necesidades de la producción, el personal trabajará a petición de la Empresa, previa autorización administra-

tiva, ocho horas efectivas, siendo abonada media hora como extraordinaria.

Art. 44. No se considerara trabajo nocturno el realizado por el personal de vigilancia de noche, porteros o serenos que hubieran sido específicamente contratados para prestar servicio exclusivamente durante el período nocturno.

Art. 45. No se considerarán incluidos en la calificación de nocturnos aquellos trabajos efectuados normalmente en jornada diurna que hubieran de realizarse obligatoriamente en período nocturno a consecuencia de hechos o acontecimientos catastróficos o excepcionales.

Art. 46. *Horarios.*—Las Empresas someterán a la aprobación de la Inspección Provincial de Trabajo el correspondiente horario de su personal, coordinándole en los distintos servicios, para el más eficaz rendimiento; siendo facultad privativa de la Empresa organizar los turnos y relevos y cambiar aquellos cuando lo crea necesario o conveniente, sin más limitaciones que las fijadas por la Ley y la obligación de obtener permiso de la Inspección de Trabajo cuando signifique cambio de horario aprobado.

Art. 47. En los horarios que en adelante se sometan a aprobación correspondiente a industrias textiles donde sean empleadas mujeres, se exigirá se respete en favor de éstas un descanso mínimo y continuado de once horas entre cada dos jornadas consecutivas de trabajo, en las que habrán de comprenderse las contenidas entre diez de la noche y las cinco de la mañana siguiente.

Art. 48. *Recuperación de fiestas.*—La forma de realizar la recuperación de fiestas será facultativa de la Empresa, que podrá adoptar cualquiera de las previstas por la Ley, de las establecidas por la práctica, por costumbre o por autorización administrativa.

Art. 49. *Vacaciones.*—1. El período anual de vacaciones tendrá la duración siguiente:

a) Para el personal mercantil, administrativo y de organización, veintiún días naturales.

b) Para los trabajadores varones menores de veintiún años, en el supuesto de que asistan a los campamentos del Frente de Juventudes, veinte días laborables, y diecisiete para el personal femenino menor de diecisiete años que concurra a los albergues de la Sección Femenina del Movimiento. En otro caso, se seguirá la norma establecida para el Grupo profesional a que pertenezcan.

c) Para los restantes Grupos de personal, catorce días laborables, de los que, como mínimo, doce días serán consecutivos. En las Empresas dedicadas a la fabricación de artículos de temporada y en aquellos casos en que concurran razones de localización geográfica de estructura, el período mínimo podrá ser de diez días consecutivos.

d) En su caso, los días de duración de cada uno de los períodos de vacaciones deberá ser fijado por las Empresas con tres meses de anticipación. En otro caso, deberán pactarlas con los trabajadores.

2. En la Industria de la Confección, Vestido y Tocado, las vacaciones se podrán realizar en diez días consecutivos y cuatro de libre designación de la Empresa. La Empresa anunciará con tres meses de anticipación el período de vacaciones, excepto en los períodos de cambio de temporada, que podrá señalar libremente, y, a tenor de la marcha de la producción, los cuatro días restantes de vacaciones.

Art. 50. *Fiestas.*—Se observarán las fiestas establecidas en los calendarios aprobados anualmente por la Autoridad laboral.

Art. 51. *Permisos.*—Los trabajadores podrán faltar al trabajo, con derecho a percibir la remuneración establecida para la actividad normal, únicamente por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes:

1. En caso de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos, hasta tres días.

2. En caso de fallecimiento de abuelos, nietos, tíos, sobrinos o hermanos políticos, un día.

3. Por boda de un hijo, un día; en caso de boda de un hermano tendrá derecho a un día de ausencia, pero sin percibo de remuneración.

4. Por intervención quirúrgica de cónyuge, padres, hijos, hermanos o padres políticos, un día pagado y dos sin abono de retribución salarial.

5. Por alumbramiento de esposa, por el tiempo suficiente, siempre que no exceda de dos días.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público ordenado por la Autoridad.

Art. 52. *Licencia por estudios.*—Las Empresas que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios para la obtención de título profesional otorgarán a los mismos, con derecho a la retribución establecida, las licencias necesarias para que puedan concurrir a los exámenes en las convocatorias del correspondiente centro, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula de tales estudios.

Art. 53. *Licencias a enlaces sindicales.*—A los trabajadores con cargo sindical se les concederá licencia hasta el número de días previstos en las disposiciones legales vigentes en la materia, con derecho a la retribución que hubieran de percibir en caso de haber trabajado. La causa de la licencia será acreditada por el Organismo competente.

Art. 54. *Licencia por matrimonio.*—La licencia con ocasión de matrimonio será de diez días naturales, abonados en la misma forma que se señala en el artículo 51.

Art. 55. *Excedencias.*—1. Podrán solicitar excedencia aquellos trabajadores que lleven un mínimo de dos años consecutivos al servicio de la Empresa, no pudiendo instar nueva solicitud hasta transcurridos siete años a contar del término de la anterior.

2. La petición deberá ser formulada inexcusablemente por escrito, debiendo ser resuelta dentro de los treinta días de su presentación, atendándose dentro de las posibilidades que permitan las necesidades del servicio.

3. En ningún caso el número de excedentes podrá rebasar el dos por ciento de la plantilla, computándose las fracciones como unidad. En Empresas de menos de cincuenta trabajadores podrá concederse como mínimo la excedencia a un trabajador.

4. La petición se despachará favorablemente cuando, además de concurrir las circunstancias ya expresadas, se funden en terminación de estudios o incidencias de carácter familiar.

5. Se concederá por período no inferior a seis meses ni superior a dos años, sin derecho a prórroga. El período de tiempo que haya durado no será computado a ningún efecto laboral.

6. Al terminar la situación de excedencia el personal tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, si lo solicita antes de expirar el plazo por el cual le fué concedida.

7. La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución y no podrá utilizarse para prestar servicio en otra Empresa, salvo autorización expresa y por escrito de aquella que la concedió.

8. La comisión de una falta grave o muy grave anula el derecho de solicitar la excedencia durante tres años.

Art. 56. *Excedencia de la mujer por causa de matrimonio.*—

1. Al contraer matrimonio se concede a la mujer trabajadora el derecho a quedar en situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a cinco.

2. El reintegro de la trabajadora en este caso se efectuará a petición de la interesada, cubriendo la primera vacante de la misma categoría que tuviese en el momento de excedencia por matrimonio.

Art. 57. *Servicio militar.*—1. Durante su servicio militar los trabajadores tendrán reservado su puesto de trabajo y deberán reincorporarse a la Empresa en los dos meses siguientes a su licenciamiento.

2. En permiso temporal de un mes o más, tendrán derecho a prestar servicio en la Empresa, la cual sólo podrá negarlo en caso de duración inferior del permiso.

Art. 58. El personal que ocupe vacante por razón de servicio militar pasará al reincorporarse el titular, a su antiguo puesto de trabajo si pertenecía a la Empresa con carácter fijo, o causará baja si hubiere ingresado para cubrir aquella plaza.

SECCIÓN 7.^a INGRESOS

Art. 59. *Ingreso.*—Para ingresar en la Empresa es preceptivo que el aspirante haya cumplido la edad de catorce años y esté en posesión del certificado de estudios primarios.

Art. 60. La admisión de personal se ajustará, en todo caso, a las disposiciones legales vigentes en materia de colocación obrera, debiendo someterse los aspirantes a plaza a reconocimiento médico y demás formalidades que fijen las Empresas.

Art. 61. Las Empresas podrán someter a los aspirantes a las pruebas prácticas y psicotécnicas que consideren convenientes para comprobar su grado de preparación.

Art. 62. Queda prohibido ocupar a personal procedente de organizaciones o personas ajenas a la Empresa y comúnmente conocidas con la denominación de «prestamistas».

Art. 63. La contratación del personal deberá hacerse por escrito, siendo gratuito el visado del contrato, cualquiera que sea el Organismo que lo tramite. Las denominaciones de oficios y categorías profesionales que figuren en los contratos serán las que correspondan a esta Ordenanza en sus anejos y Nomenclátor.

Art. 64. Periodo de prueba.—El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el periodo de prueba para cada grupo de personal y que se detalla a continuación:

1. Cuatro meses para el personal técnico y directivo.
2. Dos meses para el personal administrativo y mercantil.
3. Un mes para el personal obrero y de servicios auxiliares.
4. Dos meses para los aprendices.

Art. 65. El periodo de prueba es integramente exigible, salvo que las Empresas decidan renunciar a todo o parte de él, haciéndolo constar así en el contrato.

Art. 66. Durante el periodo de prueba, tanto la Empresa como el trabajador podrán desistir unilateralmente del contrato de trabajo, sin preaviso ni indemnización.

Art. 67. El periodo de prueba será computable a efectos de antigüedad, y durante el mismo el trabajador tendrá idénticos derechos y obligaciones que el resto del personal.

SECCIÓN 8.^a PROVISIÓN DE PLAZAS Y ASCENSOS

Art. 68. Se proveerán libremente por la Empresa los puestos de trabajo incluidos en la clasificación de personal directivo y los de Jefe de organización, Jefe de ventas y Jefe de administración de primera. En el Ramo de Agua, los de Director de fabricación y Mayordomo.

Art. 69. Excluidos los casos previstos en el artículo anterior, todos los ascensos se efectuarán mediante prueba de capacitación, cuyas bases generales mínimas serán establecidas por cada Empresa. Supuesta igualdad de condiciones, se reconoce derecho de preferencia a favor de los trabajadores de la Empresa.

Art. 70. 1. El personal contratado a plazo fijo, obra determinada, por temporada o con carácter eventual, cesará como consecuencia directa e inmediata del cumplimiento del plazo, de la finalización de la obra o de las restantes causas resolutorias del respectivo contrato.

2. En la Industria de la Confección, Vestido y Tocado sólo podrá contratarse personal de temporada en las Empresas de sastrería a medida, sastrería fina en serie, modistería fina en serie, gabardinas e impermeables, prendas para la lluvia, sombreros de señora y niños y las dedicadas exclusivamente.

Art. 71. El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá notificarlo por escrito con la siguiente anticipación:

- Personal directivo, de organización, Jefe de ventas, y, en el Ramo de Agua, Director de fabricación y Mayordomo: un mes.
- En confección, al personal técnico: un mes.
- Resto del personal: quince días.

Art. 72. El incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará la pérdida de la parte proporcional de las gratificaciones de 1^a de Julio y Navidad.

Art. 73. Pasará a formar parte de la plantilla de personal fijo todo trabajador contratado eventualmente o por temporada que trabaje en la Empresa siete meses seguidos u ocho alternos dentro de un año natural.

SECCIÓN 9.^a TRASLADO DE SECCIÓN Y DE MAQUINARIA

Art. 74. Cuando la Empresa, por escasez de trabajo o conveniencia de su organización considere necesario encargar a un operario otro trabajo distinto al suyo habitual, tendrá derecho a hacerlo teniendo siempre en cuenta que el trabajador ha de percibir en todo caso el salario de origen, excepto si fuere más elevado el del nuevo trabajo a que se le destine.

Art. 75. 1. En caso de traslado autorizado de la maquinaria o centro de trabajo a otra localidad, la Empresa, con un año de antelación, vendrá obligada a dar aviso de despido al personal, el cual tendrá derecho a ser ocupado en la nueva localidad, percibiendo la indemnización correspondiente a los gastos de traslado personal y de los familiares que con él convivan, así como los de muebles y demás enseres domésticos.

2. En dicho aviso, el empresario ha de detallar los siguientes extremos: a) lugar a donde proyecta trasladar la fábrica; b) posibilidad o no de vivienda en la nueva localidad y condiciones de su alquiler o propiedad; c) fijación del plazo de cuatro meses para contestación por el trabajador.

3. La Empresa señalará la indemnización que haya de abonarse al trabajador que no acepte el traslado en caso de no ofrecérsele vivienda en la nueva localidad, así como al que renuncie al traslado a pesar de facilitársela. La Delegación Provincial de Trabajo competente, en razón del lugar del centro de trabajo cerrado por traslado, entenderá en los recursos de trabajadores no conformes con la indemnización ofrecida por la Empresa y presentados dentro de los quince días siguientes a la notificación.

4. En el caso de que la Empresa no hiciera el traslado anunciado por causas justificadas a juicio de la Delegación Provincial de Trabajo, y algún trabajador hubiera realizado gastos, también justificados, con tal fin, será éste indemnizado en los perjuicios ocasionados comprobados y apreciados por la Delegación.

5. La Delegación Provincial de Trabajo, dentro de su competencia y atribuciones, sancionará tanto a la Empresa como al trabajador que incumplieren los deberes y plazos señalados en los números anteriores.

6. Cuando se efectúe el traslado por motivo de reestructuración o reconversión de la industria se estará a lo dispuesto por los planes de reestructuración de los Sectores de la Industria Textil.

Art. 76. Se exceptúan del plazo de preaviso los casos de evidente y probada fuerza mayor, destrucción del centro de trabajo y lanzamiento como consecuencia de resolución judicial o administrativa.

CAPITULO III

Clasificación y calificación profesional

SECCIÓN 1.^a DISPOSICIONES GENERALES

Art. 77. 1. Las clasificaciones del personal consignadas en esta Ordenanza y sus anexos son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas si las necesidades y volumen de la industria no lo requieren.

2. En el Reglamento de Régimen Interior cada Empresa podrá incluir la definición y clasificación de los oficios y categorías profesionales que no estén previstas en esta Ordenanza o sus anexos.

3. En el caso de que un trabajador realice varios cometidos propios de distintos oficios o categorías profesionales se clasificará con arreglo a la actividad de superior calificación, percibiendo el salario de la misma.

4. Son meramente informativos los distintos cometidos propios de cada oficio y categoría, pues todo trabajador de la industria está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro del general cometido propio de su competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de su máquina o sitio de su trabajo.

5. En la Industria de la Confección, Vestido y Tocado, se entiende como personal a domicilio toda persona individual que contrate directamente con la Empresa y realice sus servicios en local distinto al de la misma.

SECCIÓN 2.^a CLASIFICACIÓN GENERAL

Art. 78. El personal ocupado en la Industria Textil se clasificará en los siguientes Grupos generales:

- a) Directivo.
- b) Técnico.
- c) Obrero.
- d) Administrativo.
- e) Mercantil.
- f) Subalterno.

1) Las definiciones y enumeraciones de Grupos comprendidos en este capítulo corresponden a profesiones, categorías o puestos de trabajo comunes a todas las actividades incluidas en el ámbito general de la Ordenanza.

2) En el Nomenclátor de profesiones y oficios anejo se incluyen las definiciones propias de los mismos.

3) En los anexos de cada actividad industrial se incluyen los diversos oficios y profesiones en los grupos y categorías profesionales señaladas en esta parte general de la Ordenanza.

Art. 79. Definición y enumeración del personal directivo.—

1. Se considerarán directivos quienes con responsabilidad de la producción, organización, administración o venta realicen trabajos para los que se precisen especiales conocimientos, preparación y experiencia, y ejerzan funciones de dirección con jurisdicción sobre el personal de su sección.

2. Quedan incluidos en este grupo:

A. I. Director técnico.
Director comercial.
Administrador.

II. Jefe de Distribución.

Jefe de Contratación.

Jefe de Personal de primera (más de 300 trabajadores).

Jefe de Personal de segunda (más de 250 trabajadores).

Jefe de Personal de tercera (menos de 250 trabajadores).
Jefe de Organización.

III. Ayudantes de la Jefaturas anteriores.
B. 1. Mayordomo
Subintendente

II. Jefe de Laboratorio.
Encargado de Sección (Maestro de Taller).
Contra maestre (excepto Hilaturas).

III. Ayudantes de Encargados y Contra maestre

Art. 80. *Definición del personal técnico.*—1. Se considerarán técnicos quienes realicen trabajos para los que se necesitan preparación y especiales conocimientos o ejerzan funciones con responsabilidad sobre la producción y la organización.

2. Quedan incluidos en este grupo:

I. Titulados:

- a) Título de grado superior.
- b) Título de grado medio.
- c) Título de enseñanza media general, laboral o profesional.

II. No titulados:

- A. a) Teórico de tejidos
- b) Tintorero.
- c) Colorista y Pintor de estampado.
- d) Técnico de Organización.
- B. a) Ayudante de Teórico.
- b) Ayudante de Tintorero.
- c) Ayudante de Colorista y Pintor de estampado.
- d) Ayudante de Organización.

Art. 81. *Definición de las clasificaciones de personal técnico común a todas las secciones:*

Titulados.—Son aquellos que aplican sus conocimientos a investigación, análisis del material o al estudio y preparación de los planos de trabajo, asesorando o ejecutando actividades propias de su profesión. Se diferencian tres categorías, según posean títulos de grado superior (Ingenieros, Licenciados, etc.), de grado medio (Peritos, Graduados Sociales, Ayudantes Técnicos Sanitarios, etc.) o de enseñanza media general, laboral o profesional.

No titulados.—Son los que con una preparación acreditada por la práctica continuada o por conocimientos respaldados por diplomas de escuelas profesionales ejercen o ayudan, en nivel inferior, las funciones anteriormente señaladas a los titulados.

Art. 82. *Definición del personal obrero.*—1. Son obreros los hombres o mujeres que, a las órdenes del personal directivo o técnico, realizan los distintos trabajos y labores propias del proceso de producción que les son encomendados.

2. El personal obrero, tanto propio de la Industria Textil como auxiliar de la misma, se clasifica en las siguientes categorías:

- a) Maestro.
- b) Oficial.
- c) Ayudante de Oficial.
- d) Peón.

3. En la Industria de la Confección, Vestido y Tocado el personal se clasifica en las siguientes categorías:

- a) Oficial.
- b) Ayudante.
- c) Auxiliar.
- d) Aprendiz.

Art. 83. *Definición de las clasificaciones genéricas de personal obrero.*—1. Maestro: Es el obrero que, procedente de la categoría de Oficial, con clasificación superior a la de éste y con conocimientos meramente prácticos y suficiente experiencia, vigila el trabajo de otros obreros y fiscaliza la calidad de la labor realizada. Dentro de esta categoría se comprenden los Maestros y Submaestros.

Oficial.—Es el obrero mayor de dieciocho años que, en la plenitud de sus conocimientos y facultades para el ejercicio de las labores de la producción, tiene a su cuidado una labor determinada según su especialidad y, en su caso, la vigilancia y entretenimiento de las máquinas necesarias en el proceso de fabricación.

Ayudante de Oficial.—Es el obrero mayor de dieciséis años y menor de dieciocho que, habiendo finalizado su aprendizaje, realiza funciones propias de Oficial, pero que, por razón de sus menores aptitudes físicas y corta edad, no se le puede exigir lógicamente el rendimiento normal que alcanza el Oficial de su profesión.

Peón.—Es el obrero mayor de dieciocho años que ejecuta trabajos para los cuales no se requiere preparación alguna ni conocimientos teóricos y prácticos de ninguna clase. Puede servir indistintamente en cualquiera de las secciones, pues la índole de su trabajo consiste esencialmente en la aportación de su esfuerzo físico y no exige otra condición que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordena.

2. En la Industria de la Confección, Vestido y Tocado:

Oficiales.—Son aquellos operarios, hombres o mujeres, mayores de dieciocho años, que previo aprendizaje realizan en las actividades comprendidas en esta actividad, con iniciativa y responsabilidad plena, cualquiera de las funciones atribuidas a dicha categoría profesional en el Nomenclátor que se apruebe. Tendrá a su cargo el enseñar y orientar en el trabajo a aquellos otros operarios de categoría inferior, en especial a aprendices que trabajen con ellos, colaborando de esta manera a la formación práctica de aquéllos y a fin de lograr la cualificación profesional de los mismos.

Ayudantes.—Son aquellos operarios, hombres o mujeres, mayores de dieciséis años, que una vez realizado el aprendizaje en el interior de un taller y bajo la dirección de un Oficial u Oficiala, en su caso, ejecutan labores sencillas propias de aquéllos, con plena responsabilidad, o auxilian en su trabajo a los mismos.

Auxiliares.—Son los obreros, mayores de dieciséis años, que realizan labores para las que no es preciso una especialización determinada.

Aprendices.—Son los operarios u operarias, mayores de catorce años, ligados con la Empresa por el contrato especial de aprendizaje, en cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se compromete a enseñarle prácticamente por sí o por otro operario los comprendidos en estas actividades profesionales de la Confección, Vestido y Tocado.

Art. 84. Los oficiales de servicios auxiliares comunes a toda la Industria Textil, cuyas definiciones constan en el Nomenclátor, son los siguientes: Albañil, Calderero, Carrero, Carretillero, Conductor, Correero, Cubridor de Cilindros, Electricista, Fogonero, Fontanero, Hojalatero, Maquinista, Mecánico, Pintor, Puador y Untador o Engrasador.

Art. 85. *Definición y clasificación del personal administrativo.*—1. Quedan comprendidos en el concepto general de empleados administrativos cuantos en despachos, fábricas o almacenes realicen funciones reconocidas por la costumbre como propias de oficina, tales como administración, contabilidad, correspondencia, estadística, control y archivo.

2. Se clasifican en:

- I. a) Jefes.
- b) Oficiales.
- c) Auxiliares.
- II. a) Telefonistas.
- b) Cobradores.

Art. 86. *Definición de categorías del personal administrativo.*
1. Jefe de primera.—Es el que, provisto o no de poderes, lleva la responsabilidad y dirección de una o más secciones, estando encargado de imprimirles unidad.

Jefe de segunda.—Es el que, provisto o no de poderes limitados, está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre los Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependa.

Oficial de primera.—Es el empleado mayor de veinte años con un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes.

Oficial de segunda.—Es el empleado de dieciocho años que con iniciativa y responsabilidad restringida efectúa funciones auxiliares de contabilidad o trabajos de tipo administrativo.

Auxiliar.—El es empleado mayor de dieciséis años que sin iniciativa ni responsabilidad se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas.

2. Las definiciones de las profesiones de Telefonista y Cobrador se incluyen en el Nomenclátor de oficios.

Art. 87. *Definición y clasificación del personal mercantil.*—
1. Queda comprendido en este concepto el personal que directa o indirectamente pone en relación la mercancía con el cliente.

2. Se clasifica en:

- I. a) Jefe de Ventas.
- b) Oficial de Ventas.
- c) Auxiliar de Ventas.

II. Viajante

- III. a) Jefe Encargado de Almacén.
- b) Oficial Auxiliar de Almacén.
- c) Mozo de Almacén

Art. 88. *Definición de las categorías mercantiles.*—1. Es Jefe de Ventas el que a las órdenes de la Dirección, del Director Comercial o del Jefe de Distribución, en su caso, cuida y es responsable de la distribución y venta del producto elaborado en un ámbito geográfico o de especialidad de producción, total o parcial e informa a sus superiores jerárquicos sobre orientaciones de mercado obtenidas por conducto directo o recogidas a través de los Viajantes y Oficiales de Ventas que de él dependen, y fiscaliza además la labor de los representantes radicados en su zona de acción. En el Ramo de Agua, el visitador de clientes que obra en representación expresa de la Empresa se equipara a esta categoría.

Es Oficial de Ventas el empleado mayor de dieciocho años que, siguiendo las instrucciones del Jefe de Ventas, coopera a la ejecución de las mismas.

Es Auxiliar de Ventas el empleado mayor de dieciséis años que ayuda a los Oficiales y Jefes de Ventas en las operaciones propias de su cometido.

2. La definición de «Viajante» viene incluida en el Nomenclátor

3. Es Jefe Encargado de Almacén el empleado mayor de dieciocho años que, a las órdenes de sus superiores, tiene la responsabilidad de las existencias y servicios de almacén.

Es Oficial Auxiliar de Almacén el empleado que ayuda al Encargado en las expresadas labores.

Es Mozo de Almacén el trabajador de dieciocho años que tiene a su cargo las labores mecánicas en el almacén y ayuda a la medición, pesaje, enfardado y traslado de las mercancías.

Art. 89. *Definición y enumeración del personal subalterno.*—
1. Son los trabajadores que sin ser obreros ni empleados desempeñan funciones para las cuales no se requiere más cultura que la acreditada por el certificado primario y sólo poseen responsabilidad elemental, tanto administrativa como de mando.

2. Los oficios subalternos, cuyas definiciones constan en el Nomenclátor, son los siguientes: Listero, Barrendero o Fregador, Botones o Recadero, Guarda Jurado, Ordenanza, Portero, Vigilante o Sereno.

CAPITULO IV

Condiciones económicas

SECCIÓN 1.ª REGULACIÓN SALARIAL

Art. 90. Los sistemas retributivos que se establecen, sean salario fijo o con incentivo, sustituyen totalmente el régimen salarial de hecho y de derecho que apliquen las Empresas en el momento de entrada en vigor de la presente Ordenanza.

Art. 91. Los salarios mínimos y de cotización serán los establecidos con carácter general por las disposiciones vigentes.

Art. 92. 1. El salario para actividad normal es la retribución correspondiente (en cada caso y para cada puesto de trabajo) al rendimiento normal. El cálculo del salario para actividad normal consistirá en multiplicar el salario pactado para actividad normal en cada Convenio para el puesto de trabajo de calificación 1, por la calificación del puesto de trabajo de que se trata.

2. A efectos de retribución y mientras no se determine la actividad normal, ésta será la correspondiente a la habitual al promulgarse la presente Ordenanza.

3. En régimen de actividad medida, de no alcanzarse la normal, la Dirección de la Empresa podrá deducir del salario para actividad normal la cantidad proporcional de la disminución, todo ello con independencia de las sanciones aplicables al caso. La Dirección de la Empresa podrá compensar la obtención de la actividad normal dentro de todos los días laborables de la semana.

Art. 93. *Trabajo con incentivo.*—Las condiciones de trabajo con incentivo serán las siguientes:

- a) Actividad medida.
- b) Destajo, dentro de la actividad no medida.

Art. 94. *Actividad medida.*—Para implantar un sistema de incentivo con actividad medida se estará a lo señalado en los artículos 6 al 20, ambos inclusive, de esta Ordenanza.

Art. 95. *Destajo (actividad no medida).*—En los casos de trabajo a destajo se considerará que está bien establecido cuando el 65 por 100 del personal sujeto a una misma tarifa alcance por percepciones iguales a las de la actividad normal, y el 25 por 100 del personal supere dichas percepciones minimamente en un 15 por 100, y en un 25 por 100 en las actividades de confección géneros de punto, fibras artificiales, fibras diversas, esparto, manual del cáñamo y obtención de fibras de algodón y lino.

Art. 96. El límite mínimo de tarea y labor entre una Empresa y el trabajador a domicilio en la Industria de la Confección, Vestido y Tocado no será inferior a aquella que represente el importe de 48 jornales al semestre para cada uno de ellos, siempre que su retribución se atenga al tarifado oficial elaborado por el Sindicato Nacional Textil.

SECCIÓN 2.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 97. De conformidad con las disposiciones vigentes podrán trabajarse horas extraordinarias, que serán pagadas con un recargo del 40 por 100 sobre el jornal horario para rendimiento normal, con excepción de las mujeres, que percibirán el recargo del 50 por 100. Igualmente se abonarán con los recargos legales las horas extraordinarias trabajadas en domingos y festivos.

SECCIÓN 3.ª TRABAJO NOCTURNO

Art. 98. Los trabajadores que presten sus servicios en jornada nocturna percibirán un incremento de un 6 por 100 sobre el salario para actividad normal.

SECCIÓN 4.ª PREMIO DE ANTIGÜEDAD

Art. 99. Con el fin de premiar la continuidad temporal en la prestación de servicios por cuenta de una Empresa, se establece un premio de antigüedad que se regula así:

1. Los aumentos retributivos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa consistirán en cinco quinquenios del 3 por 100 de la retribución para actividad normal, para todos los grupos de personal.

2. El cómputo del mismo se iniciará para todo el personal a partir del primer día de su ingreso en la Empresa, y como máximo desde el 1 de mayo de 1943.

3. Se calcularán con independencia de los cambios de categoría, no computándose el tiempo de servicios en la de Aprendiz y Aspirante.

4. En la fecha de entrada en vigor de la Ordenanza se bloqueará la cantidad líquida que perciben los trabajadores en concepto de antigüedad por aplicación de las normas anteriormente vigentes, siempre y cuando sea superior a la que resulte de aplicar el sistema que establece esta Ordenanza.

SECCIÓN 5.ª PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

Art. 100. La participación en beneficios se fija en un 6 por 100 de la retribución para actividad normal, y se hará efectiva durante el mes de enero de cada año, si bien las Empresas podrán establecer su pago en períodos de tiempo más breves.

SECCIÓN 6.ª GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Art. 101. Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y 18 de Julio consistirán en el pago de una mensualidad de retribución para actividad normal para el personal de pago mensual, y en quince días de la misma retribución para el resto del personal.

SECCIÓN 7.ª DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS

Art. 102. Cuando un trabajador se desplace transitoriamente de la localidad por orden de la Empresa, ésta le abonará, además de su retribución normal, los gastos del desplazamiento y las dietas correspondientes, que habrán de cubrir adecuadamente los gastos que ocasione la estancia.

SECCIÓN 8.ª SALARIO HORA PROFESIONAL E INDIVIDUAL

Art. 103. Se calcularán de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1844/1960, de 21 de septiembre («Boletín Oficial del Estado» de 11 de octubre), y Orden ministerial de 8 de mayo de 1961 («Boletín Oficial del Estado» del 13).

SECCIÓN 9.ª IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN

Art. 104. No puede establecerse diferencia de retribución por razón de sexo para el personal que desarrolle trabajo de igual valor. Se considerará valor igual aquel que tenga idéntica clasificación profesional y la de puesto de trabajo, así como la función, actividad, rendimiento y tarea.

CAPÍTULO V

Premios, faltas y sanciones

Art. 105. El Reglamento de Régimen Interior de cada Empresa regulará y desarrollará con la posible precisión, dadas sus características, todos los detalles, requisitos y circunstancias para la efectividad y cumplimiento de los principios generales consignados en este capítulo.

SECCIÓN 1.ª PREMIOS

Art. 106. 1. Las Empresas establecerán premios de conducta, fidelidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulando para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones.

2. Para mejor servicio de la justicia social y la consecución de los fines señalados, se procurará, muy especialmente y a tales fines, ponderar debidamente las circunstancias del caso y la situación individual, en forma que ningún acto que lo merezca pueda quedar sin premio.

Art. 107. 1. Se señalan como motivos de premio los actos heroicos o de mérito, el espíritu de servicio o de fidelidad y el afán de superación profesional.

2. Se considerarán «actos heroicos» los que, con grave riesgo de su vida o integridad personal, realice el trabajador con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones, defender bienes de la Empresa, o con fines análogos.

3. Se estiman «meritorios» aquellos cuya realización no exige exposición de la vida o integridad, pero si una voluntad manifiestamente extraordinaria, superando los deberes reglamentarios, de evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

4. Consiste el «espíritu de servicio» en realizar éste de modo no corriente o normal, sino como entrega total de las facultades del trabajador y con decidido propósito, manifestado en hechos concretos, de lograr su mayor perfeccionamiento en favor de la Empresa, subordinando a ello su comodidad, e incluso su interés particular, sin que nada se lo exija.

5. El «espíritu de fidelidad» se acredita por los servicios continuados a la Empresa durante un período de cuarenta años sin interrupción alguna, ni aun por excedencia voluntaria, y sin que conste sanción por falta grave.

6. Se considerarán comprendidos en el concepto de «afán de superación profesional» aquellos trabajadores que, además de cumplir con su trabajo de un modo satisfactorio, se sientan acuciados a mejorar su formación teórica y su experiencia para ser más útiles en su trabajo o para alcanzar categoría superior.

Art. 108. Las Empresas establecerán premios por actuaciones en materias concretas, tales como prevención de accidentes de trabajo, ideas o propuestas útiles para mejorar la organización del mismo o sus métodos y otras admitidas por la Empresa.

Art. 109. Se establecerán los siguientes premios:

- Recompensa en metálico.
- Aumento de vacaciones, sin merma de sus emolumentos, hasta el doble de la que reglamentariamente corresponda al interesado
- Becas o viajes de perfeccionamiento o estudio.
- Diplomas honoríficos.
- Cancelación de las notas desfavorables en el expediente personal.

SECCIÓN 2.ª FALTAS Y SANCIONES

Art. 110. *Leves*.—Son faltas leves:

1. Faltar un día al trabajo.
2. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio durante breve tiempo durante la jornada de trabajo.
4. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.

5. La inobservancia de los reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos; todo ello en materia leve.

6. La falta de respeto, en materia leve, a los subordinados, compañeros, mandos y público, así como la discusión con ellos.

7. La falta de limpieza e higiene personal, así como en las dependencias, servicios y útiles de la Empresa.

8. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social, Plus Familiar y Medicina de Empresa.

Art. 111. *Graves*.—Son faltas graves.

1. La doble comisión de falta leve, dentro del período de un mes, excepto en las de puntualidad.

2. La falta de dos días al trabajo durante el período de un mes.

3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la Seguridad Social, Medicina de Empresa, Previsión y Plus Familiar.

4. El incumplimiento de las normas legales generales, las de esta Ordenanza o del Reglamento de Empresa, en materia de Seguridad en el Trabajo. Será falta grave, muy grave, cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materias, instalaciones o edificios

5. La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.

6. La voluntaria disminución y baja calidad en el trabajo.

7. El empleo del tiempo, materiales, máquinas y útiles del trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

8. Las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole.

9. La suplantación activa o pasiva de la personalidad.

10. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

Art. 112. *Muy graves*.—Son faltas muy graves:

1. La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquéllas hayan sido mencionadas.

2. La falta al trabajo de seis días, durante un período de cuatro meses.

3. Más de doce faltas de puntualidad en un período de seis meses, o de veinticinco en un período de un año.

4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la Empresa y el hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la Empresa o a tercero, dentro de las dependencias de la misma o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la Empresa.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

6. La indisciplina o desobediencia al Reglamento de Régimen Interior de la Empresa o a las órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma, cuando revista especial gravedad.

7. La participación directa o indirecta en la comisión de delito calificado como tal en el Código Penal.

8. La falsedad en las circunstancias de accidente de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.

9. La embriaguez habitual durante el trabajo.

10. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

11. El abuso de autoridad.

12. La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.

13. La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la Empresa, dentro y fuera de la jornada de trabajo.

14. Todas las consignadas en el artículo 77 de la vigente Ley de Contratos de Trabajo consideradas como causas justas de despido.

Art. 113. *Sanciones* — Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

— Por falta leve: Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

— Por falta grave: Disminución de las vacaciones retribuidas; suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; inhabilitación para el ascenso durante el período de un año.

— Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días; pérdida de la antigüedad; inhabilitación para el ascenso por un período hasta de cinco años; despido.

Art. 114. Sin perjuicio de aquellos otros casos en los que proceda el despido sin indemnización, con arreglo a la legisla-

ción vigente, la Empresa podrá acordarlo, sin que venga obligada a imponer otra sanción en los casos que a continuación se detallan.

a) Faltar diez días al trabajo en un periodo de seis meses.
b) Faltar a la puntualidad ocho veces en un mes; catorce en tres meses o veinte en seis meses.

c) La indisciplina o desobediencia cuando ocasione graves daños a la Empresa, a los compañeros de trabajo, a la normalidad de la prestación de éste y siempre que se produzca en forma pública y con escándalo.

d) La disminución del rendimiento normal en el trabajo cuando represente la pérdida de retribución prevista en el artículo 92 de esta Ordenanza, durante tres semanas seguidas o seis alternas en un periodo de seis meses.

e) La embriaguez habitual públicamente advertida en el centro de trabajo

f) El originar reiteradamente riñas o pendencias con los compañeros de trabajo, bastando una sola vez cuando se produzcan lesiones, daños en las instalaciones o notoria interrupción en el trabajo

g) La fidelidad a la Empresa por pasar a prestar servicio a otra competidora teniéndolo prohibido; el revelar secretos o datos de obligada reserva; falsificar o tergiversar datos o documentos; el ofender grave y públicamente a la Empresa o a sus directores.

CAPITULO VI

Reglas especificadas de seguridad e higiene en el trabajo de la Industria Textil

SECCIÓN 1.ª EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Art. 115. *Definiciones.*—1 Por «casco» se entiende un sombrero de cuerpo duro puesto sobre una cuna o hamaca de tal manera que lo mantengan levantado de la cabeza y amortigüe los golpes en la parte superior del sombrero.

2. «Gafas protectoras» son los anteojos de diversos diseños cuya función predominante es la protección de los ojos.

3. «Gafas antigás» son aquellas en las que las copillas y armaduras son de caucho blando flexible y proporcionan un contacto hermético con la cara del usuario.

4. Se denomina «visera de carne» a aquella compuesta de material transparente no inflamable engoznada a una cinta ajustable de cabeza y que puede subirse o bajarse enfrente de la cara, y es usada para proteger los ojos y la cara.

5. «Capuchón» es un dispositivo usado por el trabajador fabricado de material eléctricamente no conductor y empleado para la protección de los ojos, la cara, el cuello y parte o toda la cabeza.

6. «Pantalla protectora» es un dispositivo de mano o soportado sin ayuda del trabajador y que se usa para la protección de los ojos y de la cara.

7. «Respirador de filtro» es una mascarilla diseñada para aspirar el aire ambiente después de haber pasado a través de un medio filtrador para eliminar las impurezas.

8. «Respirador de cartucho» es una mascarilla con uno o dos cartuchos montados en la misma y que contienen sustancias químicas purificadoras

9. Se entiende por «máscaras de depósito» la mascarilla conectada por un tubo corrugado a un depósito que contiene sustancias químicas purificadoras.

10. El término «respirador de aire inyectado» es aquel cuya boquilla está equipada con una manguera a través de la cual se inyecta el aire bajo una presión positiva.

11. «Máscara de manguera» es aquella equipada con una manguera a través de la cual el usuario puede aspirar el aire bajo la presión atmosférica.

12. «Máscara de respiración de oxígeno» es una mascarilla con un tubo corrugado que la conecta a un tanque o cilindro de oxígeno.

13. «Máscara con generación de oxígeno» es aquella en la que el oxígeno es generado por la misma mediante un procedimiento químico.

SECCIÓN 2.ª ROPA DE TRABAJO

Art. 116. 1. Cuando se seleccione ropa de trabajo deberán tomarse en consideración, para reducirlos al mínimo, los riesgos a los cuales el usuario puede estar expuesto, y se seleccionarán aquellos tipos asequibles en cada caso.

2. Deberán ajustarse bien; no tendrán partes flexibles que cuelguen o cordones sueltos, ni bolsillos, y si los hay serán pocos y tan pequeños como sea factible.

3. Las prendas de vestir sueltas, desgarradas o rotas, corbatas y cadenas de llaveros y de relojes, no se usarán en lugares próximos a los elementos con movimiento de las máquinas

4. Cuando las operaciones encierran un peligro de explosión o incendio se prohibirá durante las horas de trabajo el uso de artículos tales como cuellos, guardavistas, viseras o cofias y armaduras de anteojos de celuloide u otros materiales inflamables.

5. Las camisas con mangas cortas deberán usarse con preferencia a las camisas con mangas enrolladas

6. No se llevarán en los bolsillos objetos afilados o con punta, ni materiales explosivos o inflamables.

7. Las personas expuestas a polvos inflamables, explosivos o tóxicos no usarán ropa que tenga bolsillos, bocamangas o partes vueltas hacia arriba que puedan recoger o almacenar dichos polvos

8. En aquellos casos en que el calzado ordinario no sea apropiado, los empleadores proveerán calzado, botas, zapatos fuertes u otros medios convenientes de protección; los cordones de los zapatos habrán de mantenerse ajustados

SECCIÓN 3.ª PROTECCIÓN DE LA CABEZA

Art. 177. 1. Los trabajadores expuestos a objetos que caigan o salten y a golpes en la cabeza deberán usar cascos que ajusten bien.

2. Su peso total deberá ser menor de 0,4 kilogramos.

Serán fabricados de material incombustible o de combustión lenta, y no ser conductores de la electricidad. Tendrán un ala a todo su alrededor para proporcionar protección a la cabeza, cara y parte posterior del cuello

3. Para trabajos en espacios confinados, los cascos pueden no tener alas, y serán de copas bajas.

Para trabajos en humedad excesiva, los cascos serán de material impermeable.

4. La cuna y la badana de los cascos serán separables y reemplazables.

5. Antes de que un casco usado por una persona vaya a ser usado por otra, habrá de ser esterilizado, así como la cuna o badana.

SECCIÓN 4.ª PROTECCIÓN DEL CABELLO

Art. 118. Cuando sea necesario, todas las personas con cabello largo empleadas alrededor de maquinaria cubrirán completamente sus cabellos

SECCIÓN 5.ª PROTECCIÓN DE LA VISTA

Art. 119. 1. Todos los trabajadores que ejecuten cualquier operación que pueda poner en peligro sus ojos dispondrán de protección apropiada para la vista.

2. Los trabajadores cuya vista requiere el empleo de anteojos con lentes correctivos y necesiten usar gafas protectoras serán provistos de gafas cuyas lentes protectoras suministren la corrección correspondiente; gafas que incorporen las lentes correctivas montadas dentro de las protectoras.

3. Los cristales y el material plástico transparente para lentes y ventanas de los protectores serán de suficiente consistencia para el propósito que se destinan, libres de estrías, burbujas de aire, ondulaciones u otros defectos.

4. Las superficies del frente y de la parte posterior de las lentes y ventanas no causarán distorsión lateral, excepto cuando las lentes proporcionen corrección óptica para la vista defectuosa.

5. Las lentes para gafas protectoras no serán menores de 38 milímetros de alto y 44,5 milímetros de ancho; y las circulares que no proporcionen corrección óptica serán de un diámetro mínimo de 50 milímetros.

6. Todas las lentes nuevas para gafas protectoras que se destinen solamente a protección mecánica serán capaces de transmitir por lo menos el 89 por 100 de luz incidente visible.

7. Las armaduras serán ligadas y ajustables a la cara y estarán equipadas, cuando sea necesario, con viseras laterales, que serán de metal, cuero u otro material de duración adecuada.

8. Las gafas protectoras para los trabajadores ocupados en el picado, remachado, recalado, encamado y esmerilado seco y en operaciones similares, se ajustarán a las normas de resistencia aceptadas por la autoridad competente. Las propias de trabajadores expuestos al viento y polvo tendrán portales conectados flexiblemente modelados para conformar la figuración de la cara.

9. Las dedicadas a los trabajadores que manipulan líquidos corrosivos, tales como ácidos y sustancias cáusticas, tendrán las copas de material blando, no inflamable, lo suficientemente fle-

xible para que se conforme fácilmente a la configuración de la cara y construidas de tal manera que las salpicaduras de líquidos no puedan entrar en el ojo a través de las aberturas para ventilación.

10. Las usadas por los trabajadores expuestos a emanaciones que pudieran causar lesiones o molestias en los ojos del usuario, deberán tener copas que ajusten estrechamente y sin aberturas de ventilación.

11. Las gafas, los capuchones y las pantallas protectoras para los trabajadores ocupados en soldadura por arco, soldadura oxiacetilética, trabajos en hornos o en cualquiera otra operación donde sus ojos puedan estar expuestos a deslumbramiento deberán tener lentes o ventanas filtro, conforme a las normas de absorción aceptadas por la autoridad competente.

12. Las viseras y pantallas para proteger la cara contra la luz, impactos ligeros o chispas serán transparentes, no inflamables, libres de arañazos u otros defectos.

13. Todos estos equipos serán de calidad óptima apropiada; siendo examinados a intervalos regulares, e inmediatamente reemplazadas las partes defectuosas.

14. Las gafas protectoras que han sido usadas, antes de ser entregadas a otra persona serán esterilizadas, reemplazándose cualquiera de las partes que no puedan serlo, tales como las bandas elásticas para la cabeza.

15. Cuando las gafas protectoras y viseras de cara no se usen, deberán conservarse en recipientes cerrados especiales, protegiéndolas contra daños mecánicos y contaminación de aceites, grasas u otras sustancias.

SECCIÓN 6.^a PROTECCIÓN DE LOS OÍDOS

Art. 120. 1. Las personas que trabajen en lugares de ruido intenso y prolongado deberán usar tapones de oído

2. Estos se limpiarán diariamente, a menos que se descarten cada vez que se usen; y no deberán ser transferidos de un usuario a otro sin esterilizarlos.

3. Los resguardos para la protección de los oídos contra chispas, metal fundido, partículas u otros cuerpos extraños consistirán en una malla fuerte, ligera en peso e inoxidable, montada en cepas para oído hechas de cuero y mantenidas en su lugar por medio de un resorte de acero ajustable alrededor de la cabeza, o en un dispositivo protector equivalente.

4. Cuando los dispositivos para la protección de los oídos no se usen, deberán conservarse en recipientes cerrados, protegiéndolos contra daños mecánicos y contaminación de aceite, grasa u otras sustancias.

SECCIÓN 7.^a MANDILES

Art. 121. 1. No se deben usar mandiles cerca de partes giratorias o de movimiento alternativo de máquinas: si por excepción se tienen que usar cerca de ellas, la falda del mandil estará separada del peto y ambos muy ligeramente sujetos al cuerpo, de manera que si es atrapado por una parte en movimiento, pueda instantáneamente desprenderse.

2. Los mandiles erpleados cerca de llamas abiertas, fuegos y objetos incandescentes, o que manipulen metal fundido serán confeccionados en material resistente al fuego, y tendrán petos.

3. Los usados por trabajadores que manipulen líquidos corrosivos, tales como ácidos o cáusticos, serán confeccionados de caucho natural o sintético y otros materiales resistentes a la corrosión, y tendrán petos.

4. Los expuestos a sustancias radiactivas serán confeccionados de caucho o de otro material a prueba de agua, y además tendrán petos.

5. Los mandiles de plomo para la protección contra los rayos X deberán cubrir la clavícula, todo el esternón y la mayor parte del pecho; enfrente, y por debajo de éste, se extenderán alrededor de todo el cuerpo, de 30 a 40 centímetros, por debajo de la cintura. La protección suministrada por estos mandiles será por lo menos igual a la proporcionada por el plomo de 1 milímetro de espesor.

SECCIÓN 8.^a PROTECCIÓN DEL SISTEMA RESPIRATORIO

Art. 122. *Disposiciones generales.*—1. Todos los equipos protectores del sistema respiratorio, que ajustarán al contorno facial sin filtración, serán del tipo apropiado para las condiciones en las cuales tienen que usarse, de conformidad con lo aceptado por la autoridad competente.

2. Al seleccionar estos equipos protectores, se deberá tener en cuenta el procedimiento y condiciones que originan la exposición; las propiedades químicas, físicas, tóxicas u otras peligrosas de la sustancia de la cual se requiere protección; la na-

turalidad de los trabajos a ejecutar y el impedimento y restricción de movimientos en la zona de trabajo y las facilidades para la conservación, mantenimiento y vigilancia de uso.

Art. 123. *Respiradores de filtro.*—Los respiradores de filtro mecánico no se usarán para la protección contra vapores solubles, gases dañinos o en atmósferas deficientes de oxígeno. Los filtros deberán cambiarse cuando la resistencia respiratoria sea molesta.

Art. 124. *Inspección, conservación y uso.*—1. A intervalos que no excedan de un mes, los aparatos de respiración serán cuidadosamente examinados por una persona competente y autorizada, tanto respecto a su condición general como especialmente a aquellas partes delicadas y perecederas; ensayándose para investigar filtraciones.

2. A intervalos regulares, máximos de un mes, se medirá la presión de descarga de toda válvula de desahogo de los aparatos de respiración de oxígeno.

3. Los fluviómetros de los aparatos de respiración de oxígeno serán ensayados, para investigar su exactitud, por lo menos una vez cada seis meses.

4. Se dictarán disposiciones convenientes para asegurar que el oxígeno usado para estos aparatos no contiene sustancias dañinas.

5. Toda persona que tenga que usar estos aparatos deberá ser adiestrada en el método apropiado para colocarse la máscara o mascarilla, y ajustarla rápidamente a la cara, y en el uso apropiado del aparato bajo condiciones de urgencia.

6. Los trabajadores informarán inmediatamente al Capataz sobre cualquier defecto o rotura que observen en los aparatos de respiración.

Art. 125. 1. Los aparatos de respiración estarán bajo la directa vigilancia de persona competente y autorizada, responsable de su mantenimiento; serán almacenados en un lugar limpio, fresco y seco, que esté convenientemente situado y sea fácilmente accesible.

2. Los respiradores de cartucho y las máscaras de depósito se limpiarán, y sus mascarillas se esterilizarán después de cada uso; las mascarillas y las mangueras o líneas de aire se lavarán con agua y jabón, y se enjuagarán con agua limpia, debiéndose secar antes de guardarlas.

3. Los aparatos de respiración usados por una persona no serán usados por otra sin antes lavarse con jabón y agua tibia y después esterilizarse.

SECCIÓN 9.^a MÁQUINAS ABRIDORAS; BATANES, CARDAS Y PEINADORAS

Art. 126. *Definición.*—El término «máquinas para abrir, separar, cardar y peinar» comprende en esta Ordenanza a las máquinas usadas principalmente en la fabricación de tejidos y en el trabajo de rellenos para muebles tapizados, para aflojar y separar materias fibrosas de origen animal o vegetal, para eliminar las materias indeseables o para arreglar las fibras en direcciones paralelas en forma de cinta para hilarlas.

Art. 127. *Disposiciones generales.*—1. Los cilindros, batidoras y otras piezas similares de trabajo en las máquinas para abrir, separar, cardar y peinar estarán encerrados en envolturas para evitar, siempre que sea factible, el escape de polvos, y conectadas, cuando sea necesario, a sistemas de aspiración para eliminar el mismo.

2. Todos los aditamentos de los transportadores neumáticos de materias textiles a las máquinas abridoras, y desde las mismas, así como los usados para la eliminación de polvos en estas máquinas o en las máquinas para separar y cardar, estarán dispuestos de tal manera que reduzcan al mínimo la cantidad de polvo o fibra que escape a la atmósfera.

3. Las cubiertas de los cilindros y de las batidoras y las puertas de las rejillas de polvo de las máquinas para abrir, separar y cardar estarán provistas de dispositivos de seguridad que eviten la apertura de puertas o cubiertas, mientras los cilindros o batidores estén en movimiento; y el de la máquina, por medio de fuerza motriz, mientras las cubiertas o puertas estén abiertas.

4. Los pernos y cerrojos del dispositivo de enclavamiento serán de un modelo especial; y no se podrán quitar a no ser que se utilice una llave especial y no con una llave ordinaria, de manera que los trabajadores no puedan tocarlos involuntariamente. De lo contrario, tendrán que estar remachados.

5. Las puertas y aberturas de inspección de los descargadores de residuos o de los conductos de evaporación, colocados a continuación de las porcopinas o cilindros similares de las máquinas para abrir, batir y cardar y en las máquinas «Garnett» estarán colocadas de manera que no se puedan alcanzar a través de dichas aberturas los cilindros o cualquier ventilador, a menos que

se tomen otras medidas efectivas para impedir el acceso a los mismos mientras estén en movimiento.

6. Todas las correas, las poleas, los engranajes, los piñones y las ruedas dentadas y las cadenas de las máquinas para abrir, separar, cardar y peinar estarán protegidos por resguardos de norma de maquinaria, a menos que estén encerrados en el cuerpo de las mismas.

7. Los rodillos alimentadores de las máquinas para abrir, separar, cardar y peinar y de las máquinas «Garnett» estarán provistos de cubiertas o resguardos arreglados de tal manera que eviten el contacto de los trabajadores con los rodillos mientras alimentan el material.

8. Los tornillos de ajuste de las partes giratorias de las máquinas serán colocados a nivel, embutidos o cubiertos sólidamente, a menos que se hallen en una posición tal que estén tan seguros como si estuvieran cubiertos.

Art. 128. *Rompedoras y abridoros de balas.*—1. Las rompedoras de balas habrán de estar equipadas con tolvas alimentadoras y con conductores de aspiración para conducir el algodón a las abridoros o a los compartimientos de mezcla.

2. Las abridoros estarán equipadas con alimentación de aspiración para conducir el algodón a las separadoras.

Art. 129. *Limpieza de máquinas.*—1. No se limpiarán las partes móviles de las máquinas de abrir, batir, cardar y peinar hasta que se desconecte la fuerza motriz y se pare la máquina.

2. Los trabajos de limpieza de las partes fijas de estas máquinas, así como del tablero situado debajo de ellas, se efectuarán sólo a máquina parada cuando exista el riesgo de que la persona o el objeto que tenga ésta en la mano se ponga en contacto con las partes móviles durante la limpieza; y se hará mediante dispositivos de limpieza por aspiración o de cepillos cuando se limpie una parte móvil durante el movimiento de la máquina.

3. Las operaciones de desbarrado no se considerarán como parte de los trabajos de limpieza de las máquinas en cuestión.

Art. 130. *Rompedoras y abridoros de balas.*—Donde se usen tableros o transportadores mecánicos para alimentar las rompedoras de balas o las abridoros, se dispondrá de un resguardo de rejilla fuerte sobre los tableros o transportadores, extendiéndose no menos de 1,22 metros a partir de la entrada de los rodillos alimentadores.

Art. 131. *Batanes.*—1. Los abridoros estarán equipados con alimentación por aspiración desde las abridoros o desde los compartimientos de mezcla.

2. Cuando las máquinas batidoras de mezcla sean alimentadas por formadores de napa o transportadores, se instalarán por encima de estos últimos rejillas de protección sólidas, que se extienden a 1,22 metros como mínimo a partir del ángulo de entrada de los cilindros de alimentación.

3. Los rodillos formadores de napa en los batanes repasadores y acabadores estarán provistos de resguardos que se mueven hacia arriba y hacia abajo con los pesos de los cilindros de napa y eviten el acceso a los mismos al comenzar nuevas napas cuando los pesos estén colocados.

Art. 132. *Cardas y peinadoras.*—1. Los cilindros formadores de napa o madeja en las cardas, los manuales y las peinadoras estarán provistos de resguardos o cubiertas que eviten el acceso a la entrada del cilindro de napa y del cilindro estriado por todo el tiempo que la rejilla a presión esté baja, y estén clavados de tal manera que el resguardo o cubierta no pueda levantarse hasta que la máquina se pare; no pudiendo ser ésta puesta en marcha hasta que se cierre la cubierta o resguardo.

2. Las cubiertas del cilindro para unir telas estarán atorilladas fuertemente, de manera que no se pueda desprender fácilmente durante el movimiento de la máquina, y abarcarán la mayor parte posible de la peinadora.

3. Cada cardadora de algodón deberá estar provista de un rodillo de desbarrado o de cualquier otro dispositivo que pueda recoger la borra durante el peinado.

4. Cuando las operaciones originen borra que se deposite en la cubierta de las peinadoras y se quita esta borra manualmente, la cubierta de las peinadoras se mantendrá cerrada y fija sólidamente para impedir que se levante durante el movimiento de la máquina.

Art. 133. *Máquina Garnett.*—Las aberturas entre los cilindros en las armazones inferiores de estas máquinas y entre dichas armazones y el puso estarán cubiertas por resguardo de normas de maquinaria de plancha metálica u otro material de igual resistencia y no menor de un milímetro.

Art. 134. *Deshilachadoras.*—En la parte anterior de ellas se instalará una bandeja provista de una ranura para el paso de la tela, con objeto de impedir el acceso al batán; se insta-

lará dispositivo análogo en la parte anterior de los rodillos sobre los cuales pasa la tela después de haber abandonado el batán para impedir el acceso a estos rodillos.

SECCIÓN 10. MÁQUINAS DE HILAR, TEJER Y HACER PUNTO

Art. 135. *Definiciones.*—Los términos que se expresan a continuación tienen en esta Ordenanza el significado siguiente:

1.º «Máquina de hilar» es la que se usa para estirar y torcer mechas peinadas o cardadas, compuestas de fibras, uniéndolas en hilos o en hilados, en cuerdas, líneas, sogas o envilas, y que enrollan los filamentos hilados en bolas o en ovillos, en bovinas o en carretelas, incluyendo los urdidores y las calandras.

2.º «Máquina tejedora o telas» es la usada para entrelazar filamentos de hilo o hilados tejiéndolos a fin de formar telas o tejidos.

3.º «Máquina de hacer punto» es la equipada con agujas que enlazan hilos o hilados entre sí de tal manera que cada punto o malla soporte otro, formando telas, ropas o redes tejidas.

Art. 136. *Disposiciones especiales.*—1. Toda mechera para gruesos y para finos dispondrá de dispositivos de parada y de puesta en marcha, con objeto de que el operario pueda ponerla en marcha o pararla desde cualquier posición de trabajo.

2. Las máquinas de hilar o tejer usadas para el tratamiento de las fibras de amianto o hilos de vidrio estarán provistas de sistema de aspiración para eliminar el polvo y las fibras.

3. Las partes móviles de las máquinas de hilar, tejer y hacer punto se limpiarán únicamente cuando la fuerza motriz está desconectada y la máquina detenida; la limpieza de las partes estacionarias de las mismas o del suelo debajo de dichas máquinas se llevará a cabo solamente mientras esté en reposo cuando exista peligro inminente de contacto de la persona o de cualquier cosa que sostenga en la mano con las partes móviles de la máquina; y se hará por medio de dispositivos aspiradores o escobillas cuando cualquier parte sea limpiada mientras la máquina esté en movimiento.

Art. 137. *Disposiciones generales.*—1. Los engranajes de las máquinas de hilar, tejer y de hacer punto estarán cubiertos con resguardos de normas de maquinaria.

2. Los resguardos de malla de alambre no serán usados en ninguna parte de las máquinas de hilar algodón o en ninguna otra máquina de productos textiles que produzcan motas; y si se emplean par otras máquinas no estarán colocadas a una distancia menor de 75 milímetros desde cualquier parte móvil y serán de malla no mayor de 6 milímetros para resguardos de 10 centímetros de dicha parte móvil o 13 centímetros cuadrados de dichas partes.

3. Los trabajadores que adviertan cualquier irregularidad en la marcha de estas máquinas deberán señalarlo inmediatamente a las personas designadas para ello por la Empresa, a no ser que la corrección de estas irregularidades sea una parte de su responsabilidad normal.

Art. 138. *Manuales.*—Los ejes propulsores principalmente de los manuales estarán enteramente encerrados; los engranajes de sus rodillos estarán efectivamente resguardados por una cubierta clavada de manera que no se pueda levantar hasta que la máquina sea parada, y ésta no se pueda poner en marcha hasta que sea cerrada la cubierta.

Art. 139. *Mecheras para gruesos y para finos.*—1. Los cabezales de las mecheras estarán resguardados con planchas de metal, y toda puerta de acceso estará enclavada de tal manera que no pueda ser abierta mientras la máquina esté en movimiento y que a su vez la máquina no pueda ser puesta en marcha hasta que la puerta se cierre.

2. Estarán completamente cubiertas las ruedas de cambio de estiraje, las ruedas de los cilindros posteriores y de los cilindros conductores, las ruedas intermedias y los piñones de torsión, los piñones de mano de las bobinas, las ruedas de charnela, las ruedas de los balancines y las ruedas de los conos inferiores en las mecheras.

3. Los piñones hiperbólicos de las bobinas y husos en las mecheras estarán completamente cerrados por resguardos de metal laminado.

4. Los piñones del carro de las mecheras estarán provistos de resguardos, los que protegerán efectivamente el punto de contacto cuando la cremallera suba y cuando caiga.

5. Todos los contrapesos suspendidos estarán modelados, con objeto de que formen parte de los pesos mismos, y cuando sea necesario, dichos contrapesos estarán cubiertos.

Art. 140. *Máquinas de hilar.*—1. Las cubiertas engoznadas de los engranajes, los paneles de los cabezales y puertas correderas de los resguardos de las máquinas de hilar estarán en-

clavados con los cambiacorreas u otros mecanismos de control, a fin de prevenir que la cubierta, el panel o puerta se abra mientras el mecanismo esté en movimiento, y que la máquina sea puesta en marcha hasta que la cubierta, panel o puerta sea cerrada con llave.

2. Los cambiacorreas de las máquinas de hilar estarán provistos de cerraduras, que se usarán cuando las máquinas estén detenidas para limpiarlas, aceitarlas o repararlas.

Art. 141. *Máquinas de hilar intermitentes*.—1. El espacio libre entre los extremos del recorrido del carro en las máquinas de hilar intermitentes, y las paredes, columnas, otras máquinas u otras estructuras fijas no será menor de 45 centímetros; no obstante, en los nuevos establecimientos este espacio libre habrá de tener más de 45 centímetros.

2. Los extremos del recorrido de los carros en las máquinas de hilar intermitentes del tipo usado en la hilatura de la lana estarán resguardados por barandilla de norma.

3. Las ruedas de los carros en las máquinas de hilar intermitentes estarán provistas de sólidos resguardos, que se extenderán hasta 6 milímetros de los rieles.

4. Las espirales de salida del carro, las poleas de las cuerdas de estiraje, los retenes de los plegadores, los piñones de sector, las poleas reguladoras de las cuerdas y las partes posteriores de las testeras, incluyendo los volantes de torsión y las espirales de entrada de las máquinas de hilar intermitentes, estarán cerrados por resguardo de norma de maquinaria, siempre que ello sea factible.

5. Los engranajes cónicos de entrada deberán estar provistos de un resguardo adicional hermético, aunque se encuentren en el interior del resguardo de la parte posterior de las testeras.

6. Los piñones de ataque de las varillas del limpiador deberán estar protegidos.

7. El trabajo de limpieza entre plegadores y los carros en las máquinas de hilar intermitentes se hará solamente cuando la máquina esté en reposo, con el carro detenido en el tramo exterior y el freno aplicado, y ningún obrero irá entre los plegadores y el carro hasta que reciba la señal convenida del operador de la máquina.

8. A menos que los dispositivos de embrague tiendan a ponerse en posición de desembrague por sí solos, estarán provistos de un enclavamiento de modelo convenido.

9. Las máquinas de hilar intermitentes detenidas no serán puestas en marcha de nuevo hasta cerciorarse de que los obreros no están entre los plegadores y los carros.

Art. 142. *Máquinas de hilar continuas de campana, de aletas y de anillos*.—1. Se proveerá un resguardo efectivo para el punto de contacto del lado de entrada de los rodillos dobles propulsores de los husos de las máquinas de hilar continuas de campana, de aletas y de anillos.

2. Mientras las máquinas estén en movimiento se prohíbe la colocación de bandas en las hiladoras continuas de coronilla, mecheras y continuas de anillos, equipadas con rodillos dobles.

3. Los piñones de laminado deberán ir provistos de una cubierta con enclavamiento.

4. Los panales interiores de la mechera deberán extenderse hasta el piso.

Art. 143. *Máquinas de hilar en mojado*.—Las máquinas de hilar en mojado para lino estarán provistas de resguardos contra salpicaduras.

Art. 144. *Urdidoras mecánicas*.—A los operarios de las urdidoras mecánicas de alta velocidad, les estará prohibido recoger con los dedos desperdicios de los movimientos mecánicos de parada.

Art. 145. *Encoladores*.—1. Las encoladoras estarán provistas de resguardos para los puntos de contacto en los rodillos compresores, barras horizontales de seguridad para detener las máquinas colocadas a no más de 1,75 metros sobre el piso o nivel de trabajo y conectadas a las palancas de control de las máquinas para permitir rápidamente detenerlas desde cualquier punto, y palancas u otros dispositivos para elevar los rodillos compresores en la caja de aparejar.

2. Los rodillos deberán estar entre sí a una distancia de 15 centímetros como mínimo.

3. Los cazos de aparejo para encoladores estarán provistos de equipo para controlar la temperatura.

4. Se cumplirá con las disposiciones legales en cuanto a las tuberías alimentadoras de vapor para las máquinas, y estarán provistas de manómetros de presión entre la válvula de reducción de presión y la máquina.

5. Si el recipiente no está construido para resistir a las depresiones, estará equipado con una o varias válvulas de com-

pensación que tengan una sección suficiente para impedir que el recipiente se deforme si se produce una depresión.

6. Las palancas de mando de las encoladoras deberán estar conectadas a un pedal o a una barra horizontal situada a una altura de 1,75 metros como máximo del piso, con objeto de que se pueda accionar la máquina desde cualquier posición de trabajo.

7. Las calderas y los hornillos de las encoladoras estarán provistos de cámaras de expansión en las cubiertas o de orificios de desahogo.

8. Las llaves de paso del vapor estarán dispuestas de manera que puedan ser accionadas sin que el trabajador se exponga a ponerse en contacto con las piezas móviles, con las superficies calientes o con los chorros de vapor.

9. El recinto del secador estará provisto de un sistema de evacuación que impida eficazmente el escape a la sala de vapor.

Art. 146. *Carros y eslingas para plegadoras*.—1. Los carros para la manipulación de los plegadores de tela, en o entre las urdidoras, encoladoras, las máquinas anudadoras de urdimbre y los telares estarán provistos, cuando sea necesario, de pasadores de cierre y otro dispositivo análogo para mantener los plegadores asegurados en su lugar durante el transporte.

2. Cuando los plegadores no se puedan levantar, transportar o bajar a mano, sin riesgo de lesiones personales, se dispondrá para el acarreo de los mismos de aparatos de elevación y vías adecuadas.

3. Las eslingas para levantar los plegadores, en y fuera de los telares y otras máquinas se confeccionarán de tal forma que no se deslicen mientras están suspendidas.

Art. 147. *Máquinas para hacer cuerdas de fibras*.—Los husos en las máquinas automáticas para hacer cuerdas estarán cubiertos con resguardos para evitar que los carreteles salten hacia afuera; dichos resguardos se instalarán de tal modo que no puedan abrirse mientras las máquinas estén en operación, y las máquinas no puedan ponerse en marcha a menos que los resguardos estén en su lugar.

Art. 148. *Máquinas de tejer (telares)*.—1. Donde se disponga de correderas elevadas para los plegadores, se deberán instalar los telares de tal manera que el espacio libre no sea menor de 30 centímetros entre los platillos de los plegadores en los telares, colocados espalda contra espalda, y 75 centímetros entre los extremos exteriores de las cajas de lanzadoras en los pasillos transversales.

2. El espacio de que se habla en el inciso anterior deberá aumentarse considerablemente en los nuevos establecimientos y en los modernizados.

3. Donde no se disponga de correderas elevadas, los telares con más de 1,80 metros de anchura deberán instalarse de manera que haya un espacio no menos de 38 centímetros entre los platillos de los plegadores en los telares colocados espalda contra espalda.

4. Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, los telares estarán equipados con resguardo de lanzadoras frente a los batanes arreglados, de tal manera que eviten que las lanzadoras salten fuera de las caladas.

5. Los resguardos de lanzadoras en los telares serán inspeccionados regularmente para asegurarse de que no se han apartado de su posición correcta o de que por otra causa resulten ineficientes.

6. Se guardarán los pasadores y los muñones de los movimientos excéntricos de los telares situados en o a lo largo de los pasillos.

7. En los telares habrá un espacio de no menos de 18 milímetros entre la cabeza del batán y el antepecho, excepto donde la cabeza del batán se extienda siempre sobre el antepecho.

8. Los picos de todos los telares de peines móviles estarán protegidos para evitar el acceso por la parte inferior.

9. Los ejes motrices elevados de los telares «Jacquard» estarán resguardados por cubiertas.

10. En todos los telares se dejará un espacio para los dedos entre los tornillos de presión de los lizos y la parte superior del telar.

11. En los telares con maquinista se dejará un espacio, no menos de 25 milímetros, entre las barras de conexión que muevan la maquinista y la armazón del telar, y un espacio, no menos de 50 milímetros, entre el batán y el garrote.

12. No se permitirá que las palancas de contrapeso de los telares se proyecten de modo que obstruyan el pasillo.

13. Se deberán tomar medidas para impedir la caída de los contrapesos.

14. Los telares estarán provistos de dispositivos, con los cuales cada Aparejador pueda evitar que el telar sea puesto en marcha mientras se hacen ajustes.

15. A los obreros de los telares les estará prohibido colocar las manos entre los batanes y los plegadores, mientras los telares estén en operación; y también les estará prohibido poner la cabeza en esa posición para examinar la tela desde abajo, esté o no la máquina en movimiento.

16. No se usarán lanzadoras que puedan ser capaces de hirlarse por medio de succión bucal.

17. Las irregularidades en la operación de los telares deberán ser comunicadas inmediatamente por los obreros a los Aparejadores u otras personas designadas por la Empresa.

18. Cuando al mismo tiempo haya más de un empleado trabajando un telar, ninguno de ellos podrá poner en marcha la máquina sin recibir una señal del otro o de los otros.

19. Los volantes de los telares deberán ser de construcción sólida y sin aberturas.

Art. 149. *Máquinas trenzadoras.*—Las máquinas trenzadoras estarán provistas de resguardo de norma de maquinaria que cubran el engranaje del eje de transmisión inferior; pantallas o placa de protección en toda la extensión de la altura y recorrido de los brazos laterales, y resguardos engoznados y enclavados, diseñados para evitar que los trabajadores sean lesionados, entre la cuchilla y la barra del cartón, arreglados de tal manera que no puedan levantarse mientras la máquina esté en movimiento; y que la máquina no pueda ponerse en marcha hasta que los resguardos estén bajos.

Art. 150. *Máquinas de hacer punto.*—1. Las máquinas de hacer punto estarán provistas de resguardos para proteger a los operarios de los pedazos de agujas que salten.

2. En las máquinas de hacer punto de redes, se les prohibirá a los operarios tratar de arreglar las mallas enredadas, mientras las máquinas estén en movimiento.

Art. 151. Las reglas de Seguridad e Higiene, anteriormente señaladas, se entienden establecidas con independencia y además del cumplimiento de lo ordenado por las vigentes disposiciones generales sobre esta materia.

SECCIÓN 11 PRENDAS DE TRABAJO Y COMEDORES

Art. 152. Las Empresas facilitarán «monos» o batas a su personal, a razón de tres prendas cada dos años, entregando dos en el primer año y una en el segundo.

Las Empresas pueden optar entre entregar las prendas confeccionadas o tela para su confección.

En el Reglamento de Régimen Interior deberá fijar cada Empresa las normas concretas sobre uso, lavado y policía de las prendas, así como cuando haga referencia a modelo, distintivos, anagramas, etc.

Art. 153. *Comedores.*—Todas las Empresas que trabajan en régimen de turno continuado deberán habilitar una dependencia con destino a comedor para el personal, según la Legislación General.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1.º El Nomenclátor de Industrias o de Actividades a que se refiere el artículo segundo de la presente Ordenanza, así como el de Oficios y Profesiones a que se refiere el número segundo del artículo 77, deberán publicarse en el «Boletín Oficial del Estado», dentro del plazo de cuatro meses, contados a partir de la fecha de su publicación.

2.º En igual plazo se publicarán los anexos de los diversos sectores textiles, con la valoración de los oficios y categorías correspondientes a cada uno de ellos.

3.º Hasta tanto se publiquen los nomenclátor y los anexos, y en la materia no prevista en esta Ordenanza, se estará:

a) A lo concertado para cada provincia, sector o Empresa en los Convenios Colectivos vigentes.

b) A lo dispuesto en las siguientes reglamentaciones y normas especiales, cuyo ámbito de aplicación señalará el de esta Ordenanza hasta que se publique el nomenclátor correspondiente:

1. Reglamento Nacional de Trabajo para el Sector Lana de la Industria Textil. Orden ministerial de 28 de marzo de 1943 («Boletín Oficial del Estado» de 13 de abril de 1943).

2. Reglamento Nacional de Trabajo para el Sector Algodón de la Industria Textil. Orden ministerial de 1 de abril de 1943 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de mayo de 1943).

3. Normas Especiales para la Fabricación de Hilos Comerciales y Redes de Pesca. Orden ministerial de 15 de julio de 1943 («Boletín Oficial del Estado» de 24 de julio de 1943).

4. Normas Especiales de Trabajo para las Industrias dedicadas a la Fabricación de Boinas. Orden ministerial de 17 de enero de 1945 («Boletín Oficial del Estado» de 9 de febrero de 1945).

5. Reglamento Nacional de Trabajo para el Sector Seda de la Industria Textil. Orden ministerial de 31 de enero de 1946 («Boletín Oficial del Estado» de 10 de febrero de 1946).

6. Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias de Fibras Artificiales. Orden ministerial de 30 de marzo de 1946 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de abril de 1946).

7. Normas Especiales de Trabajo para las Industrias dedicadas a la Fabricación de Cintería, Trencillería y Pasamanería. Orden ministerial de 2 de marzo de 1946 («Boletín Oficial del Estado» de 9 de marzo de 1946).

8. Normas Especiales de Trabajo para las Industrias de Aprovechamiento de Desperdicios de Algodón. Orden ministerial de 12 de julio de 1946 («Boletín Oficial del Estado» de 18 de julio de 1946).

9. Reglamentación Nacional de Trabajo para el Sector Géneros de Punto de la Industria Textil. Orden ministerial de 4 de octubre de 1946 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de octubre de 1946).

10. Normas Especiales de Trabajo para la Fabricación de Mantas y Muletones de Algodón. Orden ministerial de 16 de noviembre de 1946 («Boletín Oficial del Estado» de 26 de noviembre de 1946).

11. Normas Especiales de Trabajo para la Fabricación de Mantas de Lana y Muletones de Mezcla. Orden ministerial de 29 de noviembre de 1946 («Boletín Oficial del Estado» de 7 de diciembre de 1946).

12. Normas Especiales de Trabajo para la Fabricación de Alfombras y Tapices. Orden ministerial de 31 de enero de 1947 («Boletín Oficial del Estado» de 4 de febrero de 1947).

13. Normas Especiales para la Fabricación de Cintas de Carda. Orden ministerial de 21 de febrero de 1947 («Boletín Oficial del Estado» de 28 de febrero de 1947).

14. Reglamentación Nacional de Trabajo para la Industria Alpargatera. Orden ministerial de 18 de marzo de 1947 («Boletín Oficial del Estado» de 22 de marzo de 1947).

15. Reglamentación Nacional de Trabajo para el Sector Fibras Diversas de la Industria Textil. Orden ministerial de 11 de abril de 1947 («Boletín Oficial del Estado» de 24 de abril de 1947).

16. Reglamentación Nacional de Trabajo en la Obtención de Fibras de Algodón y Subproductos. Orden ministerial de 30 de abril de 1948 («Boletín Oficial del Estado» de 7 de junio de 1948).

17. Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias de Obtención de Fibras de Lino. Orden ministerial de 29 de abril de 1947 («Boletín Oficial del Estado» de 7 de mayo de 1947).

18. Reglamentación Nacional de Trabajo del Sector Manual del Esparto de la Industria Textil. Orden ministerial de 19 de diciembre de 1947 («Boletín Oficial del Estado» de 8 de marzo de 1948).

19. Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias de Fabricación de Fieltros y Sombreros. Orden ministerial de 12 de febrero de 1948 («Boletín Oficial del Estado» de 13 al 22 de abril de 1948).

20. Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias de Clasificación y Manipulación de Trapos y Desperdicios. Orden ministerial de 31 de mayo de 1948 («Boletín Oficial del Estado» de 13 de junio de 1948).

21. Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias de Confección, Vestido y Tocado. Orden ministerial de 16 de junio de 1948 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de julio de 1948).

22. Normas Especiales de Trabajo para el Sector Manual del Cáñamo y Fabricación de Redes para la Pesca de Arrastre. Orden ministerial de 18 de junio de 1949 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de julio de 1949).

23. Normas Especiales de Trabajo para el Sector de Acondicionamiento Textil de la Industria Lanera. Orden ministerial de 1 de julio de 1949 («Boletín Oficial del Estado» de 13 de julio de 1949).

24. Reglamentación Nacional de Trabajo en las Fábricas de Botones, Artículo de Vestido y Tocado y Juguetería de Celuloide. Orden ministerial de 31 de diciembre de 1948 («Boletín Oficial del Estado» de 25 de enero de 1949).

4.º Con la publicación de los nomenclátor y anexos quedarán derogadas las Reglamentaciones y Normas Especiales reseñadas en el número anterior. No obstante, continuarán vigentes:

a) De la Reglamentación Nacional de Trabajo de Confección, Vestido y Tocado de 16 de junio de 1948, la exclusión transitoria del Mutualismo Laboral que para los trabajos a domicilio figura en ella.

b) La Reglamentación Nacional de Trabajo para el Sector Lana de 28 de marzo de 1943 hasta tanto que expiren los actuales Convenios Colectivos pactados en dicho Sector; tan sólo será aplicable, mientras, de esta Ordenanza, el período de vacaciones en la misma señalado.

MINISTERIO DE COMERCIO

RESOLUCION de la Dirección General de Comercio Exterior por la que se regula la exportación de aceitunas de verdeo durante la campaña 1965-66.

De conformidad con las facultades conferidas a esta Dirección General de Comercio Exterior por la sección quinta de las normas reguladoras de las exportaciones de aceitunas de verdeo, aprobadas por Orden ministerial de 18 de septiembre de 1964 («Boletín Oficial del Estado» del día 22), vista la situación de los mercados exteriores y las perspectivas de la próxima cosecha, y a propuesta de la Comisión Consultiva correspondiente,

Esta Dirección General ha resuelto lo siguiente:

Primero.—Durante la campaña 1965-66 sólo se autorizará a los exportadores de la provincia de Málaga y Córdoba que se

hallen inscritos en el Registro Especial de Exportadores de Aceituna de Verdeo un contingente de 500.000 kilogramos de las aceitunas denominadas alofeñas, cordobés y ojiblanco, para exportar exclusivamente a los mercados de Estados Unidos y Canadá.

Queda, por tanto, suspendida la exportación del grupo B, apartado 2, título II (generalidades), de la sección primera, de las normas de exportación de aceitunas de verdeo, aprobada por la Orden ministerial de 18 de septiembre de 1964, salvo la excepción del párrafo anterior.

La exportación de este contingente se realizará exclusivamente por el puerto de Málaga, quedando facultada la Delegación Regional de Comercio de Málaga, de acuerdo con la de Sevilla, para la distribución de este contingente.

Las variedades de aceitunas del grupo B) podrán exportarse sin limitación alguna a los demás mercados.

Segundo.—De momento queda suspendida hasta nueva orden, según las circunstancias lo aconsejen, la exportación a los mercados de Estados Unidos y Canadá de los calibres, a partir del 380, que componen el surtido número 2 de las manzanillas y variedades asimiladas a que se refiere el grupo A) del punto 2, del capítulo II de la sección primera de la aludida Orden ministerial de 18 de septiembre de 1964, pudiéndose exportar libremente a los demás países.

Madrid, 25 de agosto de 1965.—El Director general, Ignacio Bernar Castellanos.

II. Autoridades y Personal

NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

ORDEN de 22 de septiembre de 1965 por la que causa baja en la Agrupación Temporal Militar para Servicios Civiles el personal que se cita.

Excmos. Sres.: Causan baja en la Agrupación Temporal Militar para Servicios Civiles, por los motivos que se indican, los Oficiales y Suboficiales que a continuación se relacionan, con expresión del empleo, Arma, situación y motivo de la baja y fecha:

Colocados

Capitán de Infantería don Antonio Amaya Moreno, Dirección General de Correos, Mataró (Barcelona).—Retirado: 10-9-1965.
 Capitán de Infantería don Carlos Boy Vergés, Junta de Obras del Puerto, Barcelona.—Retirado: 15-9-1965.
 Capitán de Infantería don Rogelio Fernández Martínez, Dirección General de Aviación Civil, Santiago de Compostela, (La Coruña).—Retirado: 12-9-1965.
 Capitán de la Guardia Civil don Julián García-González Alonso, Parque Móvil de Ministerios Civiles, Palencia.—Retirado: 15-9-1965.
 Capitán de la Guardia Civil don Francisco Rogero García, Juzgado Municipal número 1, Murcia.—Retirado: 16-9-1965.
 Capitán de la Guardia Civil don Cipriano Rueda Garzón, Ayuntamiento de Monzón (Huesca).—Retirado: 14-9-1965.
 Teniente de Infantería don Juan Fernández del Rey, Ayuntamiento de Madrid.—Retirado: 15-9-1965.
 Teniente de Infantería don Hilario Melgosa Peña, A04PG, Instituto «Marqués de la Ensenada», Logroño.—Jubilado: 14-9-1965.
 Teniente de Infantería don Juan Torres Gilabert, Delegación de Hacienda de Cádiz.—Retirado: 15-9-1965.
 Teniente de Sanidad don Manuel Cabanas Vázquez, Patrimonio Forestal del Estado, La Coruña. Retirado: 13-9-1965.
 Brigada de Infantería don Maximino Fernández Muñoz, Ayuntamiento de Almería.—Retirado: 5-9-1965.

Reemplaza voluntario

Capitán de Caballería don Eliseo Fernández Pena.—Retirado: 13-9-1965.

Teniente de Infantería don Norberto Martiarena Golcoa.—Retirado: 13-9-1965.

Teniente de Infantería don Francisco Peláez Manjón.—Retirado: 16-9-1965.

Teniente de Infantería don Joaquín del Río García.—Retirado: 11-9-1965.

Teniente de Sanidad don Antonio Medina Giráldez.—Retirado: 12-9-1965.

Al personal retirado relacionado anteriormente, que proceda de la situación de «Colocado», deberá hacerse nuevo señalamiento de haberes en relación a su destino civil, de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 de las Leyes de 15 de julio de 1952 («Boletín Oficial del Estado» número 199) y 30 de marzo de 1954 («Boletín Oficial del Estado» número 91).

Lo que digo a VV. EE. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a VV. EE. muchos años.

Madrid, 22 de septiembre de 1965.—P. D., Serafín Sánchez Fuensanta.

Excmos. Sres. Ministros

ORDEN de 22 de septiembre de 1965 por la que se otorgan por adjudicación directa destinos al personal que se menciona.

Excmos. Sres.: De conformidad con lo preceptuado en la Ley de 15 de julio de 1952 («Boletín Oficial del Estado» número 199), modificada por la de 30 de marzo de 1954 («Boletín Oficial del Estado» número 91), Ley 195/1963, de 23 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» número 313) y Orden de 23 de octubre de 1964 («Boletín Oficial del Estado» número 258), esta Presidencia del Gobierno dispone:

Artículo 1.º—Por haberlo solicitado de la Junta Calificadora de Aspirantes a Destinos Civiles y reunir las condiciones del apartado d) del artículo 14 de la Ley primeramente citada, se otorgan por adjudicación directa los destinos que se indican al personal que a continuación se relaciona:

Guardia Primero de la Guardia Civil don Fortunato Valdívieso de las Cuevas, con destino en la 243.ª Comandancia de la Guardia Civil, Guarda en la Empresa «Tubos Especiales Olarra, S. A.», con domicilio social en Llodio (Álava). Fija su