

Orden de 7 de febrero de 1972 por la que se aprueba la Ordenanza Laboral para la industria textil. (BOE de 26 de febrero)

Vista la Ordenanza Laboral para la Industria Textil elaborada a instancia de la Organización Sindical, con los asesoramientos reglamentarios.

Este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de Trabajo, y en uso de las facultades conferidas en la Ley de 18 de octubre de 1942, ha tenido a bien,

DISPONER:

Primero

Aprobar la adjunta Ordenanza Laboral para la Industria Textil, que entrará en vigor al día siguiente de la fecha en que termine su inserción en el «Boletín Oficial del Estado».

Segundo

Autorizar a la Dirección General de Trabajo para dictar cuantas disposiciones exija la aplicación e interpretación de la mencionada Ordenanza Laboral.

Tercero

Disponer su inserción en el »Boletín Oficial del Estado».

ORDENANZA LABORAL PARA LA INDUSTRIA TEXTIL

CAPITULO PRIMERO

SECCION PRIMERA.

Ambito de aplicación

Artículo 1. Territorial

La presente Ordenanza es de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 2. Funcional

La Ordenanza obliga a todas las Empresas incluidas en el Nomenclátor de Industrias y Actividades, anexo a esta Ordenanza, así como a todas las actividades industriales que en lo sucesivo puedan incluirse en el mismo.

Artículo 3. 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 art. 7 de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

SECCION SEGUNDA.

Compensación y absorción

Artículo 4

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. La compensación se efectuará con carácter global y anual para toda clase de conceptos retributivos.

Artículo 5

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

CAPITULO II

SECCION PRIMERA.

Organización del trabajo

Artículo 6

La organización del trabajo, con sujeción a las presentes normas, es faculta exclusiva de la Dirección de la Empresa, que será responsable de su uso ante el Estado, si bien dará conocimiento de la misma a la representación sindical de los trabajos de la Empresa.

Artículo 7

La organización comprende las siguientes normas:

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 encomendada, siempre que la misma se haya tenido en cuenta en 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 la retribución alcanzada y se concederá el necesario período de adaptación.
6. La exigencia de la actividad normal a la totalidad del personal de la Empresa.
7. La fijación del cálculo de la retribución de forma clara y sencilla para que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla.
8. La aplicación de un sistema de remuneración por incentivo. Si se aplicara sólo a una o a varias secciones, también lo gozarán aquellas otras que, como consecuencia, experimenten un aumento por encima de la actividad normal de su carga de trabajo por obrero-hora.
9. La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, tarifas, distribución de personal, cambio de funciones y variación técnica de las máquinas y material que faciliten el estudio técnico de que se trate.
10. 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.
11. Las cuestiones que se suscitan entre empresarios y trabajadores respecto de la organización del trabajo podrán plantearse por la representación sindical correspondiente ante el Delegado de Trabajo cuando afecten a la calificación profesional, a las retribuciones o a la cantidad o calidad del trabajo razonablemente exigible, quien, previos los informes técnicos pertinentes, resolverá en el plazo de quince días.

Artículo 8

En el caso de que la Empresa no haya hecho uso de lo previsto en alguno o algunos de los epígrafes del artículo anterior, ello no se entenderá como renuncia.

Artículo 9

- I. El procedimiento para la implantación o modificación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:
 1. Notificar por escrito a la representación sindical de los trabajadores de la Empresa, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de implantar o sustituir la organización del trabajo y su contenido básico. Esta comunicación surtirá efecto a la totalidad de los trabajadores a quienes directa o indirectamente pueda afectar.
 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 sindical de los trabajadores de la Empresa, que deberá manifestarse en el plazo de quince días, transcurridos el cual, la falta de presentación de dicho escrito se entenderá como conformidad.
 4. En el plazo de diez días, después de recibir el escrito razonado de los trabajadores, o de producirse la conformidad tácita prevista en el apartado anterior, y de acuerdo con las facultades otorgadas en el art. 7, la Empresa comunicará por escrito su decisión a la representación sindical de los trabajadores.
 5. Los trabajadores, y en el plazo de quince días, podrán recurrir ante la Delegación Provincial de Trabajo contra la resolución de la Empresa, la cual remitirá a aquella el expediente completo para la resolución que proceda, previos los informes técnicos procedentes en el plazo de un mes. En dicha resolución tendrá en cuenta, entre otros factores, las retribuciones que vinieran abonándose con anterioridad, la influencia en los rendimientos de las nuevas máquinas o equipos, las garantías mínimas de ingresos que para el trabajo no

medido, con incentivo previene el art. 84, , en general, cualesquiera otros en base al estímulo económico, al rendimiento de los trabajadores y a la adecuada rentabilidad de la Empresa.

6. Exponer en los lugares de trabajo la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo y de las tarifas aprobadas.

II. En los casos de modificación, simplemente parciales, dentro del sistema general de organización del trabajo, que no signifique una alteración básica del mismo, como los del cambio de modelos habituales y simple cambio de tarifas no basadas de alteraciones generales del sistema, cambios de tejedurías de novedad. modificación de métodos operatorios, etc., se seguirá el siguiente procedimiento:

1. No será necesaria la notificación previa a la representación sindical.
2. El período de prueba o de adaptación será, como máximo, de tres semanas.
3. Transcurrido el mismo, la modificación se considerará correcta si en el plazo de seis días nada objetan a la misma el o los trabajadores afectados.

En caso de desacuerdo, lo notificará o notificarán razonada y conjuntamente a la Dirección de la Empresa y a la representación sindical de los trabajadores. Esta, en el término de seis días, entregará por escrito su informe a la Empresa.

4. En el plazo de otros seis días, la Empresa decidirá sobre la modificación.
5. Los trabajadores afectados podrán recurrir contra la misma ante la delegación de Trabajo, en el plazo de otros seis días, que resolverá de conformidad con lo que establece el punto 1,5 de este artículo.

III. Los plazos especificados por días en el presente artículo se entenderán referidos a días laborales.

Artículo 10

El trabajador conservará durante los períodos de prueba, a que se refiere el artículo anterior, las percepciones medias correspondientes a la doce semanas anteriores a los mismos, y si tuvieran activadas 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 estén aprobadas las tarifas. En el caso de que las tarifas no lleguen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior, proporcionalmente a lo que exceda de la actividad normal.

No se considerará sanción, a los efectos de lo previsto en el número 11 del art. 7, al adecuar las percepciones a los rendimientos mediante la aplicación, cuando proceda, de lo señalado en el art. 84, apartado uno, de esta Ordenanza y siempre a resulta de la resolución que en día dicte la autoridad competente.

Artículo 11

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 medidas de los trabajadores sujetos a la misma tarifa excedan del 40% de las señaladas en cada caso para la actividad normal.
- b) Cuando las cantidades de trabajo establecidas no se correspondan con las actividades pactadas.
- c) Cuando se hayan producido errores manifiestos en el cálculo o cambio en los métodos de trabajo.

SECCION SEGUNDA.

Definiciones

Artículo 12

La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principales y definiciones:

1. Actividad normal en su trabajo es aquella que desarrolla un operario consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonablemente, 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 sistemas de medición corresponde a los índices 100, 75 ó 60.

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

Corresponde en los anteriores sistemas de medición a los índices 140, 100 u 80.

3. Cantidad de trabajo a actividad normal es la que efectúa un operario medio desarrollando una actividad normal, incluido tiempo de recuperación.

4. Cantidad de trabajo a actividad óptima es la que efectúa un operario medio desarrollando tal actividad incluido el tiempo de recuperación.

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

6. Rendimiento óptimo es la cantidad de trabajo que un operario a actividad efectúa en una hora.

7. Tiempo máquina en marcha es el que emplea una máquina en reproducir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

8. Tiempo obrero normal es el invertido por un trabajador en una determinada operación a actividad normal sin incluir tiempo de recuperación.

9. Trabajo libre es aquel en el que el operario pueda desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

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

10. 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, al hecho de trabajar en equipo, o a las condiciones del método operario. A efectos de remuneración los tiempos de espera del trabajador debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones, serán abonados como si se tratase a actividad normal.

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

SECCION TERCERA.

Plantilla

Artículo 13

Con independencia del ceso de personal, escalafón y demás referencias al volumen y situación de la mano de obra de las Empresas, éstas confeccionarán 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.

Artículo 14

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 trabajadores que formen parte de la Empresa.

Artículo 15

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.

Artículo 16

Dentro de la plantilla inicial y sucesivas, las Empresas podrán amortizar libremente las vacantes que se produzcan por cualquier causa, sin perjuicio de la promoción del personal existente por vía de ascenso.

Artículo 17

No se podrá obligar a las Empresas a la admisión de nuevos trabajadores a título de que existen plazas o puestos vacantes en sus plantillas. La contratación de personal se efectuará por medio de las Oficinas de Colocación, y será libre cuando en dicha Oficina no existiera personal adecuado en situación de desempleo.

Artículo 18

Las Empresas dedicadas a las modalidades de Sastrería a la Medida, Sastrería Fina en Serie, Modistería Fina en Serie, Gabardinas e Impermeables, Prendas para la lluvia, Sombreros de Señora y Niño, Modistería a Medida y las dedicadas a la confección de trajes de baño podrán suspender sus actividades laborales durante dos períodos como máximo, cuya duración total no podrá exceder en ningún caso de sesenta días naturales al año y coincidiendo con la falta de pedidos, típicos en determinadas épocas del año en tales actividades.

Dicha suspensión podrá afectar a la totalidad o a parte de la plantilla de la Empresa.

Las Empresas avisarán al personal afectado con un mínimo de ocho días laborales de anticipación, comunicándoles con exactitud las fechas de comienzo y terminación de la misma.

Caso de incumplimiento de los requisitos y circunstancias señalados, los trabajadores podrán recurrir ante la Delegación Provincial de Trabajo.

SECCION CUARTA.

Aprendizaje

Artículo 19

Son aprendices los mayores de catorce años que, al propio tiempo que trabajan, adquieren los conocimientos y la habilidad necesaria para el desempeño del puesto de trabajo en las actividades comprendidas en la presente Ordenanza. Los aspirantes de organización y los aspirantes administrativos tendrán la consideración de aprendices.

Artículo 20

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

Artículo 21

El aprendizaje finalizará mediante la superación de una prueba de aptitud que acredite la suficiente 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; en el caso de superarla, pasará a la categoría que se señala en el art. 24, según el grupo a que pertenezca, excepto en el caso de mayores de dieciocho años, que pasarán a la categoría que les corresponda.

En la Industria en Serie de Confección, Vestido y Tocado, el período de aprendizaje tendrá una duración de un año. Finalizado el mismo podrá someterse al aprendizaje a un examen de capacitación, y si no supera se prorrogará el aprendizaje durante otros seis meses.

Finalizado el período de aprendizaje en cualquiera de los dos supuestos antes citados, el aprendiz pasará a la categoría de Subayudante, si no tiene cumplidos los dieciséis años, y a la de Ayudante, si los tuviere cumplidos. Pasará directamente a categoría de Oficial si hubiese cumplido los dieciocho años. Los tiempos de permanencia en las categorías de Subayudante y Ayudante estarán marcados por los límites de edad anteriormente citados.

El aprendizaje en la especialidad de Corte y Confección a Medida tendrá una duración de dos años, finalizado el cual y superada la prueba se pasará, en su caso, a la categoría que les corresponda.

Artículo 22

Para el personal de servicios auxiliares regirá en cada oficio el período de aprendizaje que determinen las normas de trabajo respectivas al mismo. Caso de que para algún oficio no existiesen tales normas o no tuvieren previsto este punto, se entenderá el período de aprendizaje de una duración de seis meses. No se admitirá la clasificación profesional de aprendiz en los oficios de Conductor, Carrero, Carretillero, Mozo de almacén, Guarda jurado, Vigilante, Portero y Barrendero.

Artículo 23

El examen de aptitud a que se refiere el art. 21 tendrá un carácter esencialmente práctico y se rendirá ante un Jurado calificador integrado por un representante de la Empresa y otro sindical del personal de la misma que pertenezca al grupo profesional a que aspira el aprendiz, designado, en su caso, por el Jurado de Empresa y Jefe de la sección aquél prestó sus servicios.

El aprendiz, en caso de disconformidad con el resultado negativo de su examen, podrá solicitar su revisión ante el propio Jurado calificador, presidido en esta segunda instancia por el Presidente de la Entidad sindical local correspondiente o por la personal en quien delegue, siendo inapelable y obligatoria para las partes el fallo recaído. En caso de empate, decidirá el voto de calidad del Presidente.

Si el aprendiz no supera la prueba y no prosperase su reclamación con arreglo a lo que establece el párrafo anterior, se considerará finalizado el contrato y resuelta la relación laboral.

Artículo 24

Al finalizar el respectivo período de aprendizaje:

1. Los aspirantes de organización pasarán a la categoría de Ayudantes de organización, siempre que existan vacantes.
2. Los aprendices de profesionales clasificadas como personal obrero pasarán a la categoría de Subayudante o de Ayudante, según sean menores o mayores de dieciséis años, y si hubiesen cumplido los dieciocho años, pasarán directamente a la categoría de Oficial. De no existir vacante de Oficial, quedarán en expectativa de destino y seguirán desempeñando las laborales de Ayudante, percibiendo el salario aumentando con el 50% de la diferencia entre éste y el de Oficial.

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

En el Ramo de Agua se estará a lo establecido en el párrafo anterior, si bien cuando al trabajador mayor de dieciocho años se le encomiende alguna de las funciones propias del Oficial le será reconocida dicha categoría.

3. A los aprendices técnicos y a los del grupo Servicios Auxiliares les será reconocida la categoría de Ayudante de Oficial o 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 Oficiales auxiliares de almacén.

SECCION QUINTA.

Jornada, recuperación de fiestas, vacaciones, permisos, licencias, excedencias y servicio militar

Artículo 25. Jornada

1. El número de horas de trabajo del personal comprendido en esta Ordenanza será como máximo con carácter normal de cuarenta y siete horas a la semana desde la fecha de entrada en vigor de la presente Ordenanza, y se reducirá a cuarenta y seis horas semanales a partir de 1 de enero de 1973. La jornada diaria de trabajo será de 8 horas; la de sábados de 7 horas, y a partir de 1 de enero de 1973, de seis horas. El turno de noche tendrá una duración de 7 horas diarias y 42 semanales.

2. No obstante, en las Empresas de fabricación de fibras artificiales y sintéticas y en las de torcidos de fibras sintéticas, al personal afecto a las secciones de proceso técnico ininterrumpido tendrá la jornada de 48 horas semanales, pero el que realice el trabajo en turno de noche percibirá la última hora con el recargo señalado para las horas extraordinarias.

Para compensar de la no reducción de la jornada semanal en la forma que se establece en el apartado 2º para el personal antes citado de las secciones de proceso técnico ininterrumpido, se estará a lo dispuesto en el segundo inciso del art. 87.

3. Tendrá la consideración de noche el turno comprendido entre las 21 y las 5 horas, y respecto al mismo habrán de cumplirse las disposiciones vigentes sobre trabajo de mujeres y menores.

Artículo 26

Cuando el trabajo en régimen de turnos finalice después de las 21 horas, si sobrepasar las 22, este tiempo, a efectos de duración de jornada, no gozará de la consideración establecida como general para el trabajo nocturno.

Artículo 27

Quedan excluidos del régimen de jornada legal el trabajo de los Porteros que disfruten de casa-habitación y el de los Vigilantes que tengan asignado el cuidado de una zona limitado, con casa-habitación dentro de ella, siempre que no se les exija una vigilancia constante.

Artículo 28

En cuanto a los Porteros, Guardas y Vigilantes no comprendidos en el artículo anterior que tengan encomendadas solamente las funciones propias de su categoría profesional, podrán trabajar hasta un máximo de setenta y dos horas a la semana los hombres y de setenta horas las mujeres, con el abono, a prorrata de su jornal diario, de las que excedan de las condiciones señaladas en el art. 25, apartado 1.

Artículo 29

En los casos de los técnicos y directivos, de los mandos intermedios y operativos, 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.

Artículo 30

En el régimen de trabajo continuado o turno seguido de ocho horas, 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 las Empresa, previa autorización administrativa, ocho horas efectivas siéndole abonada media hora como extraordinaria.

Artículo 31

No se considerará trabajo nocturnos el realizado por el personal de vigilancia. Porteros o Serenos que hubieren

sido específicamente contratados para prestar servicios exclusivamente durante el período nocturno.

Artículo 32

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

Artículo 33. Horarios

Es facultad privativa de las Empresas establecer el horario de su personal, coordinándolo en los distintivos servicios para el más eficaz rendimiento, pudiendo organizar los turnos y relevos y cambiar aquéllos cuando lo estime necesario o conveniente, sin más limitaciones que las fijadas por la Ley, entre las que se señalen la aprobación del horario por la Inspección de Trabajo y la autorización administrativa para modificar a cualquier trabajador su horario habitual.

Artículo 34

En los horarios que en adelante se sometan a la aprobación correspondiente por las industrias textiles, donde sean empleadas mujeres se exigirá se respete en favor de éstas un descanso mínimo y continuado de 11 horas entre cada dos jornadas consecutivas de trabajo, en las que habrán de comprenderse las contenidas entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana siguiente.

Artículo 35. Recuperación de fiestas

La recuperación de las fiestas será facultativa de la Empresa y se llevará a efecto, en su caso, con arreglo a las disposiciones legales.

Dentro del calendario oficial de fiestas recuperables, se considerará sin recuperación una de ellas, que se fijará de acuerdo con el Jurado de Empresa o, en su defecto, con los Enlaces sindicales.

Artículo 36. Vacaciones

El período anual de vacaciones para todo el personal será de 18 días laborables, que podrán disfrutarse en dos períodos de días consecutivos, uno de los cuales tendrá una duración mínima de 12 días laborables. Las Empresas deberá fijar, dentro de los tres primeros meses del año, la época o épocas en que se disfrutarán las vacaciones. Asimismo la Empresa, de acuerdo con el Jurado o, en su defecto, con los Enlaces sindicales, podrá establecer que el período de los 6 días no sea consecutivo.

Para el cómputo de los días de vacaciones del personal contratado durante el año se tomará como fecha inicial la de su ingreso; si éste fuere posterior a las mismas, no podrá disfrutarlas hasta el año siguiente.

Para los trabajadores varones menores de 21 años, en el supuesto de que asistan a los campamentos del Frente de Juventudes, serán de 20 días laborables continuados, y de 17 para el personal femenino menor de 17 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.

Artículo 37. Fiestas

Se observarán las fiestas establecidas en los calendarios aprobados anualmente por la autoridad laboral.

Artículo 38. *Permisos*

Los trabajadores podrán faltar al trabajo únicamente para atender alguno de los motivos siguientes y durante los períodos de tiempo que se señalan a continuación:

1. En caso de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, padres políticos, hermanos, hasta 3 días con retribución. Cuando el lugar del sepelio diste más de 500 kilómetros de la residencia del trabajador se concederán hasta 2 días más de permiso sin retribución.
2. En caso de fallecimiento de los abuelos, nietos, tíos, sobrinos o hermanos políticos, en día con retribución. Por fallecimiento de persona que conviva bajo el mismo techo, 1 día sin retribución.
3. Por boda de un hijo, 1 día con retribución; en caso de boda de un hermano tendrá derecho a 1 día de ausencia sin retribución.
4. Por intervención quirúrgica de cónyuge, padres, hijos, hermanos o padres políticos, 1 día con retribución y 2 sin retribución.
5. Por alumbramiento de la esposa, por el tiempo suficiente, siempre que no exceda de 2 días con retribución.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público ordenado por la autoridad, con retribución.

La retribución será la correspondiente a actividad normal.

Artículo 39. *Licencia por estudios*

Las Empresas que tengan a su servicio trabajadores estudios para la obtención de un 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 por los interesados de tener formalizada la matrícula de tales estudios.

Artículo 40. *Licencia por matrimonio*

La licencia con ocasión de matrimonio será de 10 días naturales, abonados en la misma forma que se señala en el art. 38.

Artículo 41. *Licencia a representantes sindicales*

A los trabajadores con cargo sindical se les concederá licencia hasta el número de horas previsto 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.

Artículo 42. *Excedencias*

1. Podrán solicitar excedencia aquellos trabajadores que lleven un mínimo de 2 años consecutivos al servicio

de la Empresa, no pudiendo instar nueva solicitud hasta que hayan transcurrido 7 años a contar desde el término de la anterior.

2. La petición, inexcusable, deberá ser formulada por escrito, que habiendo de ser resuelta dentro de los 30 días siguientes al de su prestación será atendida dentro de las posibilidades que permitan las necesidades del servicio.

3. En ningún caso el número de excedencia podrá ser superior al 2% de la plantilla, computándose las fracciones como unidad.

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

5. Se concederá por período no inferior a 6 meses ni superior a 2 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 trabajador tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, si lo solicita antes de expirar el plazo por el que le fue 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 de aquella que la concedió.

8. La comisión de una falta grave o muy grave anula el derecho de solicitar excedencia durante 3 años.

Artículo 43. Excedencia de la mujer

1. Al contraer matrimonio se concede a la mujer trabajadora el derecho a quedar en situación de excedencia voluntaria por período no inferior a 1 ni superior a 5 años. En el caso de hacer uso de este derecho, una vez que se produzca su reingreso en la Empresa, la trabajadora no podrá acogerse a los beneficios de la excedencia, que se regula en el punto 2, en el plazo de los cinco años siguientes.

2. El alumbramiento de derecho a la mujer trabajadora a obtener una excedencia voluntaria, sin remuneración alguna, por un período no inferior a 1 ni superior a 3 años, a constar desde que termine el descanso obligatorio por maternidad. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia voluntaria que, en su caso, pondrá fin al que viniere disfrutando.

A estos efectos, la trabajadora deberá poner en conocimiento de la Empresa su propósito de pedir dicha excedencia para el cómputo del plazo que se inicia.

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

Artículo 44. Excedencias de representantes sindicales

Los trabajadores que ostente un cargo de representación sindical o de carácter público, desempeñando como consecuencia de aquél, podrán obtener la situación de excedencia en la forma que se regula en el art. 12 del Decreto de 23 de julio de 1971.

Artículo 45. Servicio militar

1. Los trabajadores, durante su servicio militar, tendrán reservado su puesto de trabajo, y deberán reincorporarse a la Empresa dentro de los dos meses siguiente al de la fecha de su licenciamiento.

2. En permiso temporal de un mes o más, debidamente acreditado, tendrá derecho a prestar servicio en la Empresa en el puesto que ésta le asigne, la cual sólo podrá negarlo en caso de duración inferior del permiso.

Artículo 46

El personal que ocupe vacante por razón del servicio militar pasará, al reincorporarse el titular a su antiguo puesto de trabajo, si pertenencia a la Empresa con carácter fijo, o causarán baja, si hubiese ingresado para cubrir aquella plaza.

SECCION SEXTA.

Ingresos

Artículo 47. Ingreso

Para acceder a la Empresa es preceptivo tener cumplida la edad de 14 años y estar en posesión del certificado de Enseñanza General Básica.

Artículo 48

La admisión de personal se ajustará a las disposiciones legales generales en materia de colocación y a las especiales relativas a los cabezas de familia numerosas, trabajadores maduros y trabajadores minusválidos, debiendo someterse los aspirantes a reconocimiento médico y a las demás formalidades que fijen las Empresas.

Artículo 49

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

Artículo 50

Los contratos que se concierten para sustituir a otros trabajadores fijos durante ausencias obligadas, tales como cumplimiento del Servicio Militar, enfermedad, licencia o excedencia forzosa, harán constar el nombre del trabajador al que se sustituye y las causas que motivan su sustitución. Su duración vendrá determinada por la fecha de reincorporación del titular al puesto de trabajo.

Artículo 51

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 oficio y categoría profesionales que figuren en los contratos serán las que corresponden a esta Ordenanza en sus anexos -Nomenclátor-, Convenio Colectivo y Reglamento de Régimen Interior.

Artículo 52. *Período de prueba*

El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el período de prueba que, para cada grupo de personal, 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 servicio auxiliares.
4. Dos meses, para los Aprendices.

Las Empresas manifestarán al trabajador de nuevo ingreso el alcance y contenido del período de prueba.

Artículo 53

El período de prueba es íntegramente exigible, salvo que la Empresa decida renunciar a todo o a parte de él, cuya decisión la comunicará por escrito al interesado.

Artículo 54

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

Artículo 55

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

SECCION SEPTIMA.

Provisión de plazas, ascensos y ceses

Artículo 56

Se proveerán libremente por la Empresa los puestos de trabajo incluidos en la clasificación de personal directivo y técnico y los de Jefe de Ventas y Jefe de Administración de primera.

Artículo 57

Todos los puestos de trabajo, excluidos los casos previstos en el artículo anterior, se cubrirán mediante prueba de capacitación, cuyas bases generales mínimas serán establecidas por cada Empresa. Para cubrir plazas de la categoría profesional de Contramaestre sin mando tendrá preferencia los Ayudantes de Contramaestre de la plantilla de la Empresa que superen la correspondiente prueba de capacitación.

Artículo 58

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.

Las necesidades de carácter permanente han de ser atendidas con personal fijo.

2. Todo trabajador contratado eventualmente o por tiempo determinado, que trabaje en la Empresa siete meses seguidos u ocho alternos dentro de un período de doce meses consecutivos, pasará a formar parte de la plantilla de personal fijo.

Artículo 59

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

a) Personal directivo, técnico, Jefe de Ventas y Jefe de Administración de primera: 1 mes.

b) Resto del personal: 15 días.

Artículo 60

Cuando el trabajador cause baja en la Empresa, le será abonado el importe de las gratificaciones extraordinarias y el de las vacaciones en proporción al tiempo trabajado desde que se devengó la correspondiente gratificación o se disfrutaron las oportunas vacaciones.

El incumplimiento de la notificación escrita y de los plazos de preaviso, previstos en el art. 59, ocasionará la pérdida de la parte proporcional de las gratificaciones de 18 de Julio y Navidad.

SECCION OCTAVA.

Traslado de sección y de maquinaria

Artículo 61

Cuando la Empresa, por escasez de trabajo o conveniencia de su organización, considere necesario trasladar a un trabajador de centro de trabajo dentro de la misma localidad o encargarle otro trabajo distinto al suyo habitual, tendrá derecho a hacerlo, y el trabajador percibirá la retribución correspondiente al nuevo puesto de trabajo, sin que en ningún caso pueda ser inferior a la que percibía en su puesto de origen.

Artículo 62

Si, como consecuencia de lo previsto en el artículo anterior, el trabajador desempeña durante un período de 6 meses, continuados o alternos dentro de 12 meses consecutivos, puesto de superior categoría, tendrá derecho a que se le reconozca definitivamente tal categoría.

Artículo 63

El trabajador que desempeñe trabajo distinto al suyo habitual para cubrir la ausencia de otro en situación de Servicio Militar, excedencia, incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente, u otra análoga, seguirá desempeñándolo mientras dure tal situación, sin que se le reconozca por ello el derecho previsto en el artículo anterior.

Artículo 64

En el caso de que las ausencias al trabajo debidas a incapacidad laboral transitoria por enfermedad sean superiores al 10% de la plantilla del personal obrero fijo de la Empresa, ésta podrá acordar el cambio de turno de los trabajadores, previa conformidad del Jurado de Empresa o, en su defecto, de los Enlaces sindicales.

Artículo 65

Cuando una Empresa se proponga el traslado a otra localidad de un centro de trabajo o de alguna sección del mismo, lo pondrá en conocimiento de los trabajadores interesados con 4 meses de antelación a la fecha en que proyecte a efecto, indicando las condiciones de dicho traslado. Los trabajadores en el plazo de 1 mes desde la fecha en que fuesen avisados, comunicarán a la Empresa si aceptan o no el traslado. De no llegarse a un acuerdo respecto a las condiciones del traslado o a la indemnización en caso de cese, directamente entre la Empresa y los trabajadores o en conciliación sindical, aquélla solicitará de la Delegación de Trabajo la correspondiente resolución, en la que se fijarán las condiciones del traslado, autorizando los ceses del personal que renuncie al mismo, y será la Magistratura de Trabajo quien señale la cuantía de las indemnizaciones que proceda.

Artículo 66

Se exceptúan del plazo previsto en el art. 65 los casos de evidente y probada fuerza mayor, destrucción del centro de trabajo y lanzamiento como consecuencia de resolución judicial o administrativa.

Artículo 67

Cuando se efectúe el traslado por motivo de reestructuración o reconversión de la industria y exista un plan de reestructuración aprobado para el correspondiente sector, se estará a lo dispuesto en el mismo.

CAPITULO III.

CLASIFICACION Y CALIFICACION PROFESIONAL

SECCION PRIMERA.

Disposiciones generales

Artículo 68

1. Las clasificaciones del personal consignadas en esta Ordenanza y sus anexos son meramente enunciativos 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 Interior, cada Empresa podrá incluir la definición y clasificación de los oficios y categorías profesionales que estén previstos en esta Ordenanza y 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 informativo 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 incluye la limpieza de su maquinaria 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 contrae directamente con la Empresa y realice sus servicios en local distinto al de la misma.

SECCION SEGUNDA.

Clasificación general

Artículo 69

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 esta capítulo corresponden a profesiones, categorías o puestos de trabajo comunes a todas las actividades incluidas en el ámbito de la Ordenanza.
2. En el Nomenclátor de Oficios y Profesiones, anejo a la Ordenanza, se incluye las definiciones propias de los mismos.
3. En los anexos de cada actividad industrial se incluyen los diversos oficios y profesiones de los grupos y categorías profesionales señaladas en esta parte general de la Ordenanza.

Artículo 70. *Definiciones 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. 1. Directos técnico.

Director comercial.

Director administrativo.

A. 2. Jefe de Distribución.

Jefe de Contratación.

Jefe de Personal de primera (más de 800 trabajadores).

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

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

Jefe de Organización.

A. 3. Ayudantes de las Jefaturas anteriores.

B. 1. Mayordomo.

Subintendente o Jefe de Mantenimiento.

B. 2. Jefe de Laboratorio.

Encargado de Sección (Maestro de Taller).

Contramaestre (excepto Hilatura).

B.-3. Ayudantes de Encargado y de Contramaestre.

Artículo 71. Definición genérica y enumeración del personal técnico

1. Se considerarán técnicos quienes realicen trabajos para los que se necesiten preparación y especiales conocimientos y ejerzan con responsabilidad sobre la producción y la organización.

2. Quedan incluidos en este grupo.

2.1. Titulados.

A) Título de Grado Superior.

B) Título de Grado Medio.

C) Título de Enseñanza Media general, laboral o profesional.

2.2. No titulados.

A. 1. Teórico de tejidos.

2. Tintorero.

3. Colorista y Pintor de estampado.
 4. Técnico de Organización.
- B.
1. Ayudante de Teórico.
 2. Ayudante de Tintorero.
 3. Ayudante de Colorista y Pintor de estampado.
 4. Ayudante de Organización.

Artículo 72. Definición de los subgrupos del personal técnico, a todas las secciones

Titulados.- Son aquellas que aplican sus conocimientos a investigación, análisis del material o al estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoramiento o ejecutando actividades propias de su profesión. Se diferencian tres categorías, según posean títulos de Grado Superior (Ingenieros, Licenciados, etc.), de Grado Medio (Peritos, Ingenieros técnicos, Graduados sociales, Asistencias sociales, Ayudantes Técnicos Sanitarios, etc.) o de Enseñanza Media general, laboral o profesional.

No titulados.- Son los que, con 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.

Artículo 73. 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 de la propia Industria Textil como de la auxiliar de la misma, se clasifica en las siguientes categorías.

- A) Maestro.
- B) Oficial.
- C) Ayudante de Oficial.
- D) Subayudante de Oficial.
- E) Peón.

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

- A) Oficial.
- B) Ayudante de Oficial.
- C) Auxiliar.
- D) Subayudante de Oficial.

Artículo 74. Definiciones genéricas del 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 tratado 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.

Será Subayudante de Oficial si es menor de dieciséis años.

Peón.- Es el obrero, mayor de dieciocho años, que ejecuta trabajos para los cuales no se requiere preparación alguna ni conocimientos teóricos o 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:

Oficial.- Es, aquel operario, hombre o mujer, mayor de dieciocho años, que, previo aprendizaje, realiza, en las actividades comprendidas en esta actividad, con iniciativa y responsabilidad plana, cualesquiera de las funciones atribuidas a dicha categoría profesional en el Nomenclátor que se aprueba. Tendrá a su cargo enseñar y orientar en el trabajo a aquellos otros operarios de categoría inferior, en especial a Aprendices que trabajan con él, colaborando de esta manera a la formación práctica de aquéllos, a fin de lograr la calificación profesional de los mismos.

Ayudante.- Es aquel operario, hombre o mujer, mayor de dieciséis años, que, una vez realizado el aprendizaje en un taller y bajo la dirección de un Oficial, ejecuta labores sencillas propias de aquél, con plena responsabilidad, o auxilia en su trabajo al mismo.

Será Subayudante si es menor de dieciséis años.

Auxiliar.- Es el obrero, mayor de dieciséis años, que realiza labores para las que no precisa de una especialización determinada.

Artículo 75

El personal obrero de servicios auxiliares, común a toda la Industria Textil, cuyas definiciones constan en el Nomenclátor, es el siguiente: Albañil, Calderero, Carpintero, Carrero, Carretillero, Comprobador o Probador de hijo. Conductor, Corredero, Cubridor de cilindros, Electricista, Fogonero, Fontanero, Hojalatero, Maquinista, Mecánico, Pintor, Puador y Untador o Engrasador.

Artículo 76. 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 oficinas, tales como administración, contabilidad, correspondencia, estadística, control y archivo.

2. Se clasifican en:

A. 1. Jefes.

2. Oficiales.
3. Auxiliares.
- B. 1. Telefonistas.
2. Cobradores.

Artículo 77. Definición de las 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 dependencias 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, mayor de dieciocho años, que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa funciones auxiliares de contabilidad o trabajos de tipo administrativo.

Auxiliar.- Es el 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 Telefonistas y Cobrador se incluyen en el Nomenclátor de Oficios y Profesiones.

Artículo 78. Definición y clasificación del personal mercantil

1. Queda comprendido en este concepto al personal que, directas o indirectamente, pone en relación la mercancía con el cliente.

2. Se clasifica en:

A. 1. Jefes de Ventas.

2. Oficial de Ventas.

3. Auxiliar de Ventas.

B. 1. Viajante.

C. 1. Jefe encargado de almacén.

2. Oficial auxiliar de almacén.

3. Mozo de almacén.

Artículo 79. Definiciones de las categorías mercantiles

A) Jefe de Ventas.- Es 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 orientación del mercado, obtenidas por conducto directo o recogidas a través de los Vigilantes y Oficiales de venta 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.

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

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

B) La definición de Viajante viene incluida en el Nomenclátor de Oficios y Profesiones.

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

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

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

Artículo 80. 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 de Enseñanza General Básica y sólo poseen responsabilidad elemental tanto administrativa como de mando.

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

CAPITULO IV.

CONDICIONES ECONOMICOS

SECCION PRIMERA.

Salarios

Artículo 81

Los sistemas de retribución podrá ser:

- a) A tiempo.
- b) Con incentivo.

Se entiende por sistema «a tiempo» aquel en el que el trabajador percibe un salario en función de la actividad

normal en la forma que se establece en el artículo siguiente.

Se entiende por sistema «con incentivo» aquél en el que el trabajador percibe una contraprestación económica según su rendimiento o actividad.

Artículo 82

El salario para actividad normal es la retribución correspondiente al rendimiento normal en cada caso y puesto de trabajo. Se fijará en los Convenios Colectivos Sindicales y se obtendrá multiplicando el salario pactado para actividad normal en el puesto de trabajo de calificación uno, por la calificación del puesto de trabajo de que se trate.

Artículo 83

Los sistemas de retribución con incentivo se ajustarán a las siguientes modalidades:

- a) Actividad medida.
- b) Actividad no medida.

El sistema retributivo de «actividad medida» se ajustará a lo establecido en las arts. 6 al 12, ambos inclusive, de esta Ordenanza.

El sistema retributivo de «actividad no medida» podrá adoptar las formas de «prima» o «destajo».

Artículo 84

1. En régimen de actividad medida, de no alcanzarse la norma, la dirección de la Empresa podrá deducir del salario para actividad normal la cantidad proporcional a 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.

2. En los casos de trabajo a destajo en actividad no medida se considerará que está bien establecido cuando el 65% del personal sujeto a una misma tarifa alcance percepciones iguales a la de la actividad normal y el 25% del personal supere dichas percepciones, por lo menos un 25% en las actividades de confección, géneros de punto, fibras artificiales, fibras diversas, esparto, manual del cáñamo y obtención de fibras de algodón y lino, y un 15% en las demás actividades.

Artículo 85

En la industria de la confección, vestido y tocado el límite mínimo de tarea y labor en el trabajo a domicilio no será inferior a aquella que represente el importe de 48 jornadas al semestre para cada uno de los trabajadores.

SECCION SEGUNDA.

Horas extraordinarias

Artículo 86

De conformidad con las disposiciones vigentes, podrán trabajarse horas extraordinarias, que serán pagadas con un recargo del 50% sobre el salario hora individual. Igualmente se abonará con los recargos legales las horas extraordinarias trabajadas en domingos y festivos. El salario hora individual, que es la base para el cálculo del importe de la hora extraordinaria, es el resultado de la siguiente fórmula:

$$[365 (S.a.n. + A + B) + G.E.] / (295 - F) 8 = S.h.i.$$

donde

S.a.n. = Salario para actividad normal.

A = Promedio de antigüedad.

B = Participación en beneficios.

G.E. = Importe de las gratificaciones extraordinarias.

295 = Días del año, menos domingos, menos días de vacaciones.

F = Días festivos no recuperables.

8 = Jornada de trabajo o promedio inferior.

S.h.i. = Salario hora individual.

SECCION TERCERA.

Trabajo nocturno

Artículo 87

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada nocturna percibirán un incremento de un 6% sobre el salario para actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad. Sin embargo, en la fabricación de fibras artificiales y sintéticas y en las de torcido de fibras sintéticas, se estará a lo establecido en el art. 25, apartado segundo, y se le aplicará un aumento del 15% del salario para actividad normal a los que trabajen en el turno de noche.

SECCION CUARTA.

Premio de antigüedad

Artículo 88

Con el fin de premiar la continuidad temporal en la prestación de servicios en 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% del salario 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.

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

SECCION QUINTA.

Participación en beneficios

Artículo 89

1. Por el concepto de participación en beneficios se abonará un 6% del salario para actividad normal, incrementando con el premio de antigüedad, cuyo importe se hará efectivo durante el mes de enero de cada año, si bien las Empresas podrán establecer su pago en períodos de tiempo más breves.

2. Las Empresas, por el mismo concepto, abonarán, además, un 4% sobre el salario para actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad, en los supuestos, de que el índice de ausencias al trabajo, cualquiera que fuere la causa de ellas, no alcance el 8% en ninguno de los meses de cada semestre natural, de la plantilla efectiva de personal obrero y de servicios auxiliares del centro de trabajo. Dicho abono se hará efectivo, vencido el semestre correspondiente, en la primera quincena de los meses de enero y julio de cada año. Este porcentaje adicional no se tendrá en cuenta para el cálculo de la retribución de la hora extraordinaria.

3. En los supuestos de incapacidad laboral transitoria, la participación en beneficios se calculará sobre la indemnización efectivamente percibida por el trabajador, excepto cuando siendo derivada de accidente de trabajo se haya computado el importe de dicha participación en el cálculo de la prestación.

4. En la base para el cálculo del importe de la participación en beneficios, se computan las gratificaciones extraordinarias.

SECCION SEXTA.

Gratificaciones extraordinarias

Artículo 90

Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y 18 de Julio consistirán en el pago de una mensualidad de salario para actividad normal para el personal de pago mensual, y en 15 días de mismo salario para el resto del personal, incrementadas ambas con el premio de antigüedad.

El importe de las gratificaciones extraordinarias será proporcional al tiempo efectivamente trabajado durante el año anterior a la fecha de pago de cada gratificación. Se computará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a los períodos de baja por incapacidad laboral transitoria, debido a accidentes de trabajo, enfermedad profesional o maternidad. Los trabajadores que se hallen prestado el Servicio Militar percibirán la gratificación de Navidad.

SECCION SEPTIMA.

Vacaciones

Artículo 91

La retribución correspondiente al período de vacaciones será la que realmente percibe el trabajador en jornada normal de trabajo, incluido en su caso el promedio de los incentivos percibidos durante las doce últimas semanas anteriores a la fecha de su inicio.

SECCION OCTAVA.

Dietas y desplazamientos

Artículo 92

Cuando un trabajador se desplace transitoriamente de la localidad por orden de la Empresa, ésta le abonará, además de su retribución normal, los gastos de desplazamiento y las dietas correspondientes. Su cuantía se fijará en Convenio Colectivo o en los Reglamentos de Régimen Interior.

SECCION NOVENA.

Igualdad de retribución

Artículo 93

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 puesto de trabajo, así como función, actividad, rendimiento y tarea.

CAPITULO V.

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Artículo 94

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.

SECCION PRIMERA.

Premios

Artículo 95

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

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

Artículo 96

1. Se señalan como motivos de premio los actos heroicos y de méritos, 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 tengan fines análogos.

3. Se estiman «meritorios» aquellos cuya realización no exige exposición de la vida o integridad, pero sí 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, subordinados a ello su comodidad, e incluso su interés particular, sin que nada se le exija.

5. El «espíritu de fidelidad» se acredita por los servicios continuados a la Empresa durante un período de 40 años sin interrupción alguna, ni aún por excedencia voluntaria, y sin que conste por falta muy 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.

Artículo 97

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.

Artículo 98

Se establecerán los siguientes premios:

1. Recompensa en metálico.
2. Aumento de vacaciones, sin mengua de sus emolumentos, hasta el doble de las que reglamentariamente correspondan al interesado.
3. Becas o viajes de perfeccionamiento o estudio.
4. Diplomas honoríficos.
5. Cancelación de las notas desfavorables en el expediente personal.

FALTAS y sanciones

Artículo 99. 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 y Medicina de Empresa.

Artículo 100. 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 durante el período de un mes.
3. El entorpecido, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la Seguridad Social y Medicina de Empresa.
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 muy grave cuando tenga consecuencia en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.
5. La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.
6. La voluntaria disminución de la actividad habitual o los defectos en la calidad fijada, por negligencia del trabajador.
7. El empleo de tiempo, materiales y útiles de 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.

Artículo 101. *Muy graves*

Son faltas muy graves:

1. La reiteración en falta grave dentro del período de 1 mes, siempre que aquélla haya sido sancionada.
2. La falta de 6 días al trabajo, durante un período de 4 meses.
3. Más de 12 faltas de puntualidad en un período de 6 meses, o de veinticinco en un período de 1 año.
4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para la Empresa y el hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la Empresa o a terceros, dentro de las dependencias de la misma o durante el desempleo 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 accidentes 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 art. 77 de la vigente Ley de Contrato de Trabajo, consideradas como causas justas de despido.

Artículo 102. *Sanciones*

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

Por falta leve: Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión y sueldo hasta 2 días.

Por falta grave: Disminución de las vacaciones retribuidas; suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; inhabilitación para el ascenso durante el período de un año.

Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días; pérdida de la antigüedad; inhabilitación para el ascenso por un período de hasta 5 años; despido.

Artículo 103. *Prescripción*

Las faltas prescribirán por el transcurso de un plazo que se señala, según su entidad, contado desde su comisión o desde que la Dirección de la Empresa tenga conocimiento de los hechos que las constituyen.

Faltas leves: 1 mes.

Faltas graves: 6 meses.

Faltas muy graves: 1 año.

Artículo 104

Sin perjuicio de aquellos otros casos en que proceda el despido sin indemnización, con arreglo a la legislación vigente, la Empresa podrá acordarlo, sin que venga obligada a imponer otra sanción, en los casos que a continuación se detallan:

- a) Faltar 10 días al trabajo en el período de 6 meses.
- b) Faltar a la puntualidad ocho veces en 1 mes; 14 en 3 meses o 20 en 6 meses.
- c) La indisciplina o desobediencia cuando ocasiona 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 art. 82 de esta Ordenanza, durante 3 semanas seguidas o seis alternas en un período de 6 meses.
- e) La embriaguez habitual públicamente advertida en el centro de trabajo.
- f) El origen 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 infidelidad a la Empresa por pasar a prestar servicios a otra competidora teniéndolo: 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 directivos.
- h) La simulación de enfermedad o de accidente de trabajo.

CAPITULO VI.

REGLAS ESPECIFICAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL

SECCION PRIMERA.

Equipos de protección personal

Artículo 105. Definiciones

1. Por «casco» se entiende un sombrero de cuerpo duro puesto sobre una cuna o hamaca, de tal manera que lo mantenga 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, de la cara, el cuello y parte o toda la cabeza.
6. «Pantalla protectora» es un dispositivo de mano o soportable 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 «máscara 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 pueda 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.

SECCION SEGUNDA.

Ropa de trabajo

Artículo 106

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 ajustar 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 movimientos de las máquinas.
4. Cuando las operaciones encierren 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 empleados proveerán calzado, botas, zapatos fuertes u otros medios convenientes de protección; los cordones de los zapatos habrán de mantenerse ajustados.

SECCION TERCERA.

Protección de la cabeza

Artículo 107

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 letal 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 esterilizada, así como la cuna o badana.

SECCION CUARTA.

Protección del cabello

Artículo 108

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

SECCION QUINTA.

Protección de la vista

Artículo 109

1. Todos los trabajadores que ejecuten cualquier operación que pueda poner en peligro sus ojos dispondrá de protección apropiada para la vista.
2. Los trabajadores cuya vista requiera 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 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% 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 recalcado, 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 manipulen líquidos corrosivos, tales como ácidos y sustancias cáusticas, tendrán las copas de material blando, no inflamable, lo suficientemente flexible 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 oxiacetilénica, trabajos en hornos o en cualquiera otra operación donde sus ojos puedan estar expuestos a deslumbramientos deberán tener lentes o ventanas filtro, conforme a las normas de absorción aceptadas por la autoridad competente.
12. Las visera y pantallas para proteger la cara contra la luz, impactos 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, protegiéndose contra daños mecánicos y contaminación de aceites, grasas u otras sustancias.

SECCION SEXTA.

Protección de los oídos

Artículo 110

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 medios 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, protegiéndose contra daños mecánicos y contaminación de aceites, grasas u otras sustancias.

SECCION SEPTIMA.

Mandiles

Artículo 111

1. No se deben usar mandiles cerca de partes giratorias o de movimiento alternativo de máquinas; si por excepción se tienen que usar de ellas, la falta de 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 empleados 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 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 un milímetro de espesor.

SECCION OCTAVA.

Protección del sistema respiratorio

Artículo 112. 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, tóxicas u otras peligrosas de la sustancia de la cual se requiere protección; la naturaleza 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.

Artículo 113. *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.

Artículo 114. *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 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 para colocarse a 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.

Artículo 115

1. Los aparatos de respiración estarán bajo la directa vigilancia de persona competente y autorizada, responsable de su mantenimiento; será almacenado 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 llevarán 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.

SECCION NOVENA.

Máquinas abridoras; batanes, cardas y peinadoras

Artículo 116. 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 dicha cinta para hilarlas.

Artículo 117. 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 el 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 conductores 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.

Artículo 118. Rompedoras y abridoras 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 abridoras o a los compartimientos de mezcla.

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

Artículo 119. Limpieza de máquinas

1. No se limpiarán las partes móviles de las máquinas de abrir, batir, cardar y peinar hasta 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 por aspiración o de cepillos cuando se limpie una parte móvil durante el movimiento de la máquina.
3. Las operaciones de desborrado no se considerarán como parte de los trabajos de limpieza de las máquinas en cuestión.

Artículo 120. Rompedoras y abridoras de balas

Donde se usen tableros o transportadores mecánicos para alimentar las rompedoras de balas o las abridoras, 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.

Artículo 121. Batanes

1. Los abridores estarán equipados con alimentación por aspiración desde las abridoras 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.

Artículo 122. Cardas y peinadoras

1. Los cilindros formadores de napa o madera en las cardas 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 o presión esté baja, y estén enclavados 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 estas estarán atornilladas 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 desborrado 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 quite 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.

Artículo 123. Máquina Garnett

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

Artículo 124. *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 instalará 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 rodillo.

SECCION DECIMA.

Máquinas de hilar, tejer y hacer punto

Artículo 125. *Definiciones*

Los términos que se expresan a continuación tienen es esta Ordenanza el significado siguiente:

1º «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 carreteles, incluyendo los urdidores y las calandras.

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

3º «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.

Artículo 126. *Disposiciones especiales*

1. Toda mechera para gruesos y para finos dispondrá 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 ara 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 conectada y la máquina detenida; la limpieza de las partes estacionarias de las mismas o del sueldo debajo de dichas máquinas se llevara 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.

Artículo 127. *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 para otras máquinas no estarán colocadas a una distancia menor de 75 milímetros desde cualquier parte móvil y serán de malla no mayor de seis milímetros para resguardos de 10 centímetros de dicha parte móvil ó 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 esta irregularidades sea una parte de su responsabilidad normal.

Artículo 128. Manuales

Los ejes propulsores, principalmente de los manuales, estarán enteramente encerrados; los engranajes de sus rodillos estarán efectivamente resguardados por una cubierta 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.

Artículo 129. Mecheros para gruesas 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.

Artículo 130. Máquinas de hilar

1. Las cubiertas engoznadas de los engranajes, los paneles de los cabezales y puertas corredizas de las resguardos de las máquinas de hilar estarán enclavados 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.

Artículo 131. 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 seis 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 encuentre 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 es 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 si solos, estarán previstos 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.

Artículo 132. Máquinas de hilar continuas de campana, de aletas y de anillo

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 paneles interiores de las mechera deberán extenderse hasta el piso.

Artículo 133. Máquinas de hilar en mojado

Las máquinas de hilar en mojado para lino estarán provistas de resguardos contra salpicaduras.

Artículo 134. 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.

Artículo 135. Encoladoras

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 detenerlos desde cualquier punto, y palancas u otros dispositivos para elevar los rodillos compresores en la caja de aparejar.

2. Los rodillos deberán estar entre si 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 compensación 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, situado 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.

Artículo 136. Carros y eslingas para plegadoras

1. Los carros para la manipulación de los plegadores de tela, en o entre las urdidoras, encoladoras, las máquinas anunciadoras de urdimbre y los telares 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 mismo 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.

Artículo 137. 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 fuera; 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.

Artículo 138. 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 lanzadores 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 colocadas espalda contra espalda.

4. Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, los telares estarán equipados con resguardos 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 extiende 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 de dos 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 menor de 25 milímetros entre las barras de conexión que muevan la maquinista y la armazón del telar y un espacio no menor 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 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 hilarse 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 personal 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.

Artículo 139. 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 puedan levantarse mientras la máquina esté en movimiento y que la máquina no pueda ponerse en marcha hasta que los resguardos estén bajos.

Artículo 140. Máquinas de hacer punto

1. Las máquinas de hacer punto estarán 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.

Artículo 141

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.

SECCION UNDECIMA.

Prendas de trabajo y comedores

Artículo 142

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.

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

Artículo 143. Comedores

Todas las Empresas que trabajan en régimen de turno continuado deberán habilitar una dependencia con destino a comedor par el personal, según la legislación general.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Disposición Adicional

El personal comprendido en esta Ordenanza que en la actualidad viene prestando servicio en jornada seguida experimentará, como aplicación de lo establecido en los arts. 25 y 30, una reducción de una y media horas de permanencia a la semana hasta el 31 de diciembre de 1972 y de dos y media horas desde 1 de enero de 1973. Si la jornada seguida comprendiese al turno de noche, la reducción en la horas de permanencia a la semana

será de una hora hasta el 31 de diciembre de 1972 y de dos horas desde el 1 de enero de 1973.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Disposición Derogatoria

La presente Ordenanza Laboral sustituye, a todos los efectos, la anterior Ordenanza Laboral para la Industria Textil, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 21 de septiembre de 1905, y disposiciones complementarias que la desarrollan, interpretan o aclaran, quedando en vigor, y como anejo a la Ordenanza que se aprueba, los Nomenclátors de Industrias y Actividades y de Oficios y Profesionales de la Industria Textil, aprobados por Orden del Ministerio de Trabajo de 28 de Julio de 1966.