



## INDICE ALFABETICO

37359

- Accidentes del Trabajo.**—*Fuerza mayor.*—No merece esa calificación el abordaje en los siniestros marítimos. (S.) Ref. 191.
- *Indemnizaciones.*—No pierde su derecho la viuda por el solo hecho de vivir separada de su marido. (S.) Referencia 190.
- *Imprudencia extraprofesional.*—La constituye el hecho de manipular con un objeto que hace explosión, encontrado en los alrededores del lugar de trabajo. (S.) Ref. 185.
- *Tarifas de Primas Mínimas.*—(R.) Ref. 161.
- Actas de infracción.**—*Requisitos.*—Que han de contener. (R.) Ref. 177.
- Alfombras y Tapices.**—*Reglamento de Trabajo.*—No se admite el trabajo eventual en esta Reglamentación. (R.) Ref. 175.
- Antigüedad.**—*Computación.* Normas. (R.) Ref. 162.
- Banco de España.**—*Sanciones.*—Han de graduarse en consideración a la naturaleza y función que presta el sancionado. (S.) Ref. 187.
- Casación por Infracción de Ley (Recurso).**—*Incongruencia.*—No puede existir nunca en un fallo absoluto. (S.) Ref. 186.
- Cinematográficas (Industrias).**—*Reglamento de Trabajo.*—Clasificación profesional de las "reparadoras". (R.) Ref. 165.
- Clasificación Profesional.**—*Concursos - oposiciones.*—Cuando una categoría profesional corresponde por haber superado un concurso-oposición, las reclamaciones son de la competencia de la jurisdicción laboral. (S.) Ref. 183.
- Confección, Vestido y Tocado.**—*Reglamento de Trabajo.*—Rectifica los arts. 14, 34, 36, 40, 51 y 83 del Reglamento. (O.) Ref. 156.
- Clasificación de establecimiento de alta costura. (R.) Ref. 157.
- Plus de Carestía de Vida. (R.) Ref. 159.
- Tarifas de Trabajo a domicilio. (R.) Ref. 159.
- Trabajo a domicilio. Normas. (R.) Ref. 158.
- *Seguros y Subsidios Sociales.*—No han de cotizar las señoritas que, mediante una cantidad mensual, acuden a las Academias de Corte y Confección. (R.) Ref. 176.
- Demandas.**—*Ampliaciones.*—Se autorizan siempre que no supongan variación sustancial. (S.) Ref. 188.
- Descanso semanal.**—*Guardería.*—Su posible compensación. (R.) Ref. 163.
- Despido.**—*Abandono de trabajo.*—Es causa justificada el abandono del trabajo por un grupo de obreros, a pretexto de ir a realizar una consulta sobre el salario que les corresponde. (S.) Ref. 194.
- Es causa justa de despido el no presentarse al trabajo por estar cumpliendo condena, en virtud de sentencia de la jurisdicción ordinaria. (S.) Ref. 203.
- No es necesario instruir expediente cuando el trabajador abandona voluntariamente el trabajo. (S.) Referencia 199.
- *Agresión.*—Así como las riñas para ser causa de despido es necesario la reincidencia, ésta no es pre-

cisa cuando se trata de agresiones. (S.) Ref. 204.

— **Caducidad.**—Aun cuando algunas Reglamentaciones de Trabajo establecen un plazo de caducidad en las demandas por despido, de quince días "naturales", ha de entenderse en todos los casos que esos días son laborales. (S.) Ref. 192 y (S.) Ref. 195.

— **Fraude, Hurto o Robo.**—Las decisiones de la jurisdicción ordinaria en materia de fraudes, hurtos o robos, no vinculan al Magistrado de Trabajo. (S.) Ref. 196.

— **Graduación de las sanciones.**—Las circunstancias de que la empresa tenga pocos trabajadores y el sancionado sea muy antiguo, lejos de atenuar aumenta la gravedad de la falta. (S.) Ref. 193.

— No en todos los casos previstos en el art. 77 de la Ley de Contrato de Trabajo procede el despido del trabajador, sino que habrá de graduarse la sanción en relación con la falta cometida. (S.) Ref. 197.

— **Deslealtad.**—La antigüedad de un trabajador, acentúa la gravedad de las faltas de lealtad. (S.) Ref. 201.

— **Negligencia.**—Puede constituir causa justa de despido. (S.) Ref. 198.

**Enfermedad (Seguro Obligatorio de).**—*Facultativos y Auxiliares.*—Cuándo es compatible ser médico del Seguro y Médico Forense. (R.) Ref. 179.

— Derecho a la excedencia del personal auxiliar. (R.) Ref. 180.

**Enseñanza no estatal.**—*Reglamento de Trabajo.*—Desueros que puedan hacerse en compensación de la manutención. (R.) Referencia 166.

**Expedientes disciplinarios.**  
*Instrucción.*—No es necesario cuando ha habido abandono por parte del trabajador. (S.) Ref. 199.

— **Impugnación.**—No pueden impugnarse los expedientes, por defecto de forma, en trámite de duplicación, si no se hizo oportunamente ante la Magistratura de instancia. (S.) Ref. 202.

**Fuentes del derecho.**—*Analogía.*—No puede aplicarse a una determinada actividad los preceptos contenidos en el Reglamento de Trabajo para industria diferente. (S.) Ref. 200.

**Hospitalización y Asistencia (Establecimientos de).**  
*Reglamento de Trabajo.*—Casos en que pueden los internos pasar al régimen de externos. (R.) Ref. 173.

**Hostelería, Cafés, Bares y Similares.**—*Reglamento de Trabajo.*—Ascensos. Del correturnos del conserje de noche. (R.) Ref. 167.

— Encargadas de teléfono.—Cuando liquida directamente con la Telefónica no tiene el carácter de trabajadora por cuenta ajena. (S.) Ref. 184.

— Enfermedad.—Derechos de sueldo y tronco. (R.) Referencia 170.

— Tronco.—Normas de distribución. (R.) Ref. 169.

— Vacaciones.—Participación en el tronco. (R.) Ref. 171.

**Jubilación.**—*Por edad.*—No puede imponerse, sino que ha de ser solicitada por el trabajador, mientras que éste se encuentre en condiciones de prestar servicios. (R.) Ref. 164.

**Paro por Escasez de Energía Eléctrica (Subsidio de).**—*Supresión.*—(D.) Referencia 160.

**Químicas (Industrias).**—*Reglamento de Trabajo.*—Participación en beneficios para el año 1951. (R.) Ref. 171.  
— Traslados de Sección.—(R.) Ref. 172.

**Seguros (Empresas de).**—*Reglamento de Trabajo.*—Ascensos. Concurso-oposición para cubrir plaza de oficial. (R.) Ref. 174.

**Seguros y Subsidios Sociales.**—*Afiliación.*—Condiciones que han de reunir los familiares del patrono para quedar exentos de afiliación. (R.) Ref. 178.

— **Agropecuario (Régimen).**—Normas sobre cotización. (O.) Ref. 205.

**Silicosis.**—*Enfermedad o Accidente.*—Casos en que debe calificarse como accidente del Trabajo y casos en que debe ser considerada como enfermedad profesional. (S.) Ref. 189.

**Transportes Terrestres.**—*Montepío Laboral.*—Estatutos.—(O.) Ref. 206.

**Vejez e Invalidez (Seguro de).**—*Agropecuario (Régimen).*—Período mínimo de trabajo para tener derecho a este Seguro. (R.) Ref. 182.

B) CONFECCION DE PRENDAS EXTERIORES DE SEÑORA, CABALLERO Y NIÑO:

I.—SASTRERÍA A LA MEDIDA.

Personal masculino:

Cortador.

Ayudante de cortador.

Maestro de aguja y mesa.

II.—CONFECCIÓN DE PRENDAS DE SASTRERÍA FINA EN SERIE.

Patronista.

Ayudante de patronista.

Maestro de aguja y mesa.

III.—CONFECCIÓN EN SERIE DE PRENDAS ECONÓMICAS O "MANTECAIRE".

Patronista.

IV.—MODISTERÍA A LA MEDIDA.

Directora de taller.

Cortador.

Ayudante de cortador.

Dibujante-modelista.

Maestro o maestra de aguajo.

V.—CONFECCIÓN DE PRENDAS DE MODISTERÍA FINA EN SERIE.

Directora.

Patronista.

Dibujante-modelista.

Maestro o maestra de aguja y mesa.

VI.—GABARDINAS E IMPERMEABLES.

Patronista.

C) CONFECCION DE COMPLEMENTOS DEL VESTIDO:

I.—CORBATERÍA Y PAÑOLERÍA DE FANTASÍA.

Modelista.

II.—GORRERÍA DE TODAS CLASES Y SOMBRERERÍA DE SEÑORA.

a) *Gorrería.*

Patronista.

b) *Confección de sombreros de señora.*

Maestra de mesa.

Directora o modelista.

III.—MANTONERÍA BORDADA.

Proyectista.

Dibujante.

D) CONFECCION DE PRENDAS DE CAMA Y MESA:

I.—LENCERÍA ARTÍSTICA.

Dibujante proyectista.

Ayudante de dibujante proyectista.

E) DIVERSOS:

I.—BORDADOS Y PUNTILLERÍA CONFECCIONADA.

Dibujante-proyectista.

Dibujante.

Picador de dibujos.

Bordador a pantógrafo.

Ayudante (en todas las categorías anteriores).

SECCIÓN 2.ª—Definiciones

Art. 14. *Operarios.*

A) CONFECCION DE PRENDAS INTERIORES DE SEÑORA, CABALLERO Y NIÑO:

I.—CAMISERÍA FINA Y ECONÓMICA.

a) *Confección a la medida.*

Personal femenino:

*Vistera.*—Es la operaria mayor de dieciséis años que, habiendo realizado el aprendizaje con rendimiento adecuado y correcto, confecciona cuellos y puños para cualquier modelo de camisa.

*Montadora.*—Es la operaria mayor de dieciséis años que, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, realiza el montado de la prenda que le entregará, dividida en las piezas correspondientes, el cortador.

*Oficiala costurera.*—Es aquella operaria mayor de dieciséis años que, habiendo realizado el aprendizaje con perfección en su labor y rendimiento correcto, monta y acaba la prenda interior o solamente la acaba, cuando el montado se realiza por la Montadora.

Se distinguirán dos grados: de primera y segunda, según realice o no el montado a que se alude en el párrafo anterior.

*Ojaladora a mano.*—Como su nombre indica, es la operaria mayor de dieciséis años que, con perfección y rendimiento adecuado, confecciona los ojales de las diversas prendas interiores.

*Planchadora.*—Es la obrera mayor de dieciséis años que, habiendo realizado el aprendizaje, procede al planchado y presentación de toda clase de prendas, debidamente terminadas.

Se distinguirán los grados, según que realice o no el planchado y presentación de la prenda o solamente el planchado.

*Bordadora a mano.*—Es la operaria mayor de dieciséis años que, con rendimiento adecuado y perfección en su labor, y habiendo hecho el aprendizaje, realiza, empleando procedimientos manuales de bordado, el marcado en las prendas interiores de las iniciales u otros signos solicitados por el cliente.

*Ayudantas.*—Integrarán esta categoría aquellas operarias mayores de dieciséis años que, habiendo realizado el aprendizaje, ejecutan, bajo la dirección de una oficiala, labores sencillas propias de aquella, con plena responsabilidad, auxiliando en su trabajo a las oficialas.

*Especialistas.*—Son aquellas operarias mayores de dieciséis años que realizan labores auxiliares para las que no es exigible el aprendizaje, tales como etiquetar, marcar, encajar, envolver, etc.

b) *Confección en serie.*

*Oficial cortador.*—Es el operario mayor de dieciocho años que, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, realiza el marcado del patronaje sobre el tejido en las mejores condiciones posibles para su aprovechamiento, procediendo después a cortar, bien a mano o a máquina, dichos tejidos.

Se distinguirán dos grados de capacitación: primero y segundo, según realice o no el corte de toda clase de prendas y tejidos.

*Repasadora.*—Es la operaria mayor de dieciséis años que, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, realiza labores de repasado de prendas, señala los defectos de confección que encuentre, para su corrección antes de la entrega al cliente.

*Vistera.*—Es la operaria mayor de dieciséis

años que, habiendo realizado el aprendizaje con rendimiento adecuado y correcto, confecciona cuellos y puños para cualquier modelo de camisa.

**Montadora.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, realiza el montado de la prenda, que le entregará dividida en las piezas correspondientes el cortador.

**Oficiala costurera.**—Es aquella operaria mayor de dieciséis años que, habiendo realizado el aprendizaje con perfección en su labor y rendimiento correcto, monta y acaba la prenda interior o solamente la acaba cuando el montado se realiza por la montadora.

Se distinguirán dos grados: de primera y segunda, según realice o no el montado a que se alude en el párrafo anterior.

**Ojaladora a mano.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, con perfección y rendimiento adecuado, confecciona los ojales de las diversas prendas interiores.

**Ojaladora a máquina.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, con rendimiento adecuado y correcto, ejecuta en la máquina especial adecuada el ojalado de toda clase de prendas de ropa interior de caballero.

**Planchadora.**—Es la obrera mayor de dieciséis años que, habiendo realizado el aprendizaje, procede al planchado y presentación de toda clase de prendas debidamente terminadas.

Se distinguirán dos grados: según que realice o no el planchado y presentación de la prenda o solamente el planchado.

**Ayudanta.**—Es la operaria mayor de dieciséis años y menor de dieciocho que, habiendo realizado el aprendizaje, ejecuta, bajo la dirección de una oficiala, labores sencillas propias de aquella, con plena responsabilidad, ayudando en su trabajo a las oficialas.

**Especialista.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que realiza labores auxiliares para las que no es exigible el aprendizaje, tales como etiquetar, marcar, encajar, envolver, etcétera.

## II.—LENCERÍA ARTÍSTICA Y CORRIENTE PARA SEÑORA Y NIÑO.

### a) Confección a la medida y en serie.

Personal femenino:

**Oficiala cortadora.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, se dedica a cortar toda clase de prendas, recibiendo para ello las instrucciones y orientación de la cortadora o patronista. También serán misiones de esta operaria la preparación de paquetes a entregar a las costureras, proveyéndolas de las correspondientes fornituras.

Se distinguirán dos grados: de primera y segunda, considerándose oficiala cortadora de primera la que realice el corte de cualquier modelo de prendas en toda clase de tejidos; las que no reúnan estas condiciones serán consideradas de segunda:

**Oficiala de taller.**—Es aquella mayor de dieciséis años que, previo el correspondiente aprendizaje, realiza con iniciativa y responsabilidad las labores propias de esta modalidad de confección, con la debida perfección y adecuado rendimiento.

Se distinguirán dos grados: de primera y segunda, entendiéndose como de primera las que ejecuten trabajos de mayor esmero y delicadeza.

**Bordadora a mano.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, previo el correspondiente aprendizaje, ejecuta con iniciativa y responsabilidad cualquier labor de bordado sobre tejidos debidamente dibujados, según el objeto a que se destinen.

**Bordadora a máquina.**—Es la operaria de características idénticas a la anterior, de la que se diferencia por ejecutar la labor en la máquina de bordar.

**Maquinista.**—Sus funciones son idénticas a las establecidas para igual categoría en la sección D), epígrafe I), Lencería artística, de estas Ordenanzas.

**Reproductora de dibujos.**—Sus funciones son análogas a las establecidas para idéntica categoría en la Sección D), epígrafe I), Lencería artística, de estas Ordenanzas.

**Picadora de dibujos.**—Realiza idénticas funciones a las que se establecen para igual categoría en la Sección D), epígrafe I), Lencería artística, de esta Reglamentación.

**Planchadora.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, con previo aprendizaje y con rendimiento adecuado y correcto, ejecuta las labores de planchado y presentación de las prendas, una vez terminadas.

Se distinguirán dos grados: de primera y segunda, según la perfección alcanzada por la operaria, perteneciendo a la primera aquellas a cuyo cargo están los trabajos de mayor esmero y delicadeza.

**Ayudante** (para todas las categorías anteriores).—Es la operaria mayor de dieciséis años y menor de dieciocho que, previo el aprendizaje correspondiente, realiza labores sencillas, en las que perfecciona su aprendizaje profesional.

## III.—CORSETERÍA.

Personal masculino:

**Oficial cortador.**—Es el operario mayor de dieciocho años que, previo el aprendizaje, ejecuta con perfección el preparado y escalado de los patrones, preparado y corte de tejidos, clasificación y recopilación de pedidos por tallas y colores y distribución de labores.

Se distinguirán dos grupos: de primera y segunda. Pertenecerán al primero los que tengan a su cargo la sección de corte en todo caso. Integrarán el segundo aquellos operarios que procedan al marcado y corte de los tejidos, de acuerdo con los patrones proporcionados por el patronista.

**Ayudante de cortador.**—Es el operario mayor de dieciocho años y menor de veintiuno que, previo el aprendizaje, realiza, bajo la dirección de los oficiales, labores sencillas que perfeccionan su conocimiento y le capacitan para el ascenso a Oficial de segunda.

Personal femenino:

**Oficiala cortadora.**—La operaria mayor de dieciséis años que, previo el correspondiente aprendizaje, ejecuta con responsabilidad e iniciativa el marcado y corte de las prendas a tijera o disco.

**Oficiala de encargos.**—La obrera mayor de dieciséis años que, con rendimiento correcto y perfección adecuada, previo el aprendizaje, confecciona toda clase de modelos una vez

cortados, incluso las especialidades hechas a mano o a máquina, tomando las medidas de la clienta y probando los corsés de encargo.

**Maquinista.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, previo el correspondiente aprendizaje, monta y acaba a máquina toda clase de prendas de corsetería, por complicadas que sean.

Se distinguirán dos grados: primera y segunda, según la mayor o menor perfección alcanzada en su trabajo.

**Ayudante.**—Es la operaria mayor de dieciséis años y menor de dieciocho que, previo el aprendizaje, secunda a las oficiales en su cometido, bajo la dirección de aquéllas.

**Planchadora.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, previo el aprendizaje oportuno, plancha y apresta toda clase de prendas de corsetería, por complicadas que sean. La que reúne estas características se considerará planchadora de primera.

Integrarán las planchadoras de segunda aquellas que no realizan el planchado de toda clase de prendas, ni trabajo en toda clase de artículos.

**Especialistas.**—Se clasificarán en esta categoría las obreras mayores de dieciséis años que efectúan operaciones sencillas, para las que sólo es necesario corto aprendizaje, como rematar, adornar, emballear, etiquetar, encajar, etc.

## B) CONFECCION DE PRENDAS EXTERIORES DE SEÑORA, CABALLERO Y NIÑO:

### I.—SASTRERÍA A LA MEDIDA.

#### Personal masculino:

**Oficial de sastrería.**—Es aquel operario mayor de dieciocho años que, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, sabe confeccionar a la perfección toda clase de prendas, estando capacitado para preparar el trabajo de sus auxiliares, siendo su misión la de hilvanar entretelas, reentrar delanteros, planchar pasamanes, poner cantos y trincaduras, afinar cuellos y delanteros, marcar sisas, aplomar mangas, ejecutar el planchado y dirigir, preparar y distribuir el trabajo del personal a sus órdenes.

Si el taller de sastrería donde trabaja tiene una plantilla total de operarios inferior a ocho personas, el oficial de sastrería asumirá la dirección del taller, siendo responsable de la marcha del mismo.

**Ayudante de oficial de sastrería.**—Es el operario mayor de dieciocho años y menor de veintiuno que, previo el aprendizaje correspondiente, realiza las funciones que a continuación se enumeran, bajo la dirección del oficial de sastrería: volver cantos de todas clases, cubrirlos, efectuar picados a máquina, preparar montaduras y costados, doblar bajos y realizar, en general, las labores necesarias para dejar la prenda de sastrería en condiciones para la segunda prueba.

En la máquina realizará cuchilladas, carteras, bolsillos exteriores y costura de mangas.

En la mesa sabrá preparar pechos, cantos y se irá ejercitando en el corte y afinado de todos los "avíos", para capacitarse técnicamente para su ascenso a oficial; igualmente practicará el planchado de prendas.

**Oficial planchador.**—Es aquel operario mayor de dieciocho años que, con rendimiento

correcto y después de realizar el aprendizaje, plancha, bien a mano o a máquina, toda clase de prendas que se terminan en el taller. Se distinguirán dos grados: de primera y segunda, según la mayor o menor perfección en el trabajo desarrollado.

#### Personal femenino:

**Oficiala de sastrería de primera.**—Es aquella operaria mayor de dieciséis años que, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, realiza, bajo la dirección del maestro, con la máxima perfección, las labores de hilvanar, preparar montaduras, preparar hombros, hilvanar mangas, colocar hombreras, hilvanar cuellos y tapas y manejar la máquina para la confección de cantos y pegados de las mangas, poseyendo igualmente los conocimientos necesarios para confeccionar correctamente las llamadas prendas de tira y la especialidad de uniformes y libreas, sabiendo hacer cantos empañados, ribetear cantos, caídas y carteras con la cinta o galoncillo de seda, igual a su asiento que al estilo llamado a caballo; poner vistas de seda en las solapas de los "fracs" y "smokings"; pegar mangas y cuellos en toda clase de prendas previamente hilvanadas por el oficial sastrero, y corregir los defectos del trabajo ejecutado por el personal a sus órdenes.

**Oficiala de sastrería de segunda.**—Es aquella operaria mayor de dieciséis años que, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, realiza las labores de preparar montaduras, hombros, hilvanar mangas, colocar hombreras, hilvanar cuellos y tapas y, en general, todo lo concerniente al oficio, dejando las prendas para el remate. A máquina deberá hacer cantos, montaduras y pegados de mangas y cuellos previamente hilvanados por el oficial.

**Ayudanta de oficiala de sastrería.**—Es la operaria mayor de dieciséis años y menor de dieciocho que, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta el terminado de la prenda bajo la dirección de la oficiala, dejándola a falta de cuello y mangas y realizando correctamente las labores de forrar pasamanes, hacer bolsillos exteriores, practicar cantos y realizar a máquina los trabajos de picar plastos, vistas, forrar mangas y mangas vueltas. Igualmente deberá hacer las labores de volver cantos, cubrirlos, hacer picados a mano, preparar costados, doblar bajos, taladrar ojales, dejando las prendas preparadas para la segunda prueba. A máquina deberá realizar, además de las labores anteriores, las de meter cuchilladas y bolsillos exteriores y costuras de mangas.

**Oficiala composturera.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, procedente de la categoría de oficiala de sastrería, señala y corrige defectos a las prendas, dejándolas listas para su entrega definitiva al cliente.

Se distinguirán dos grados: de primera y segunda; pertenecerán al primero las compostureras que corrigen defectos a las llamadas prendas de manga. Integrarán el segundo las que efectúan correcciones en pantalones y chalecos.

**Pantalonera.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, previo el aprendizaje correspondiente, confecciona totalmente toda clase de pantalones, que le serán entregados debi-

damente cortados y provistos de los "avíos" y fornituras correspondientes por el cortador. Este oficio es típico del trabajo a domicilio.

**Chalequera.**—Es la obrera que, reuniendo idénticas características que la pantalonera, está especializada y confecciona los chalecos de toda clase de prendas de sastrería.

## II.—CONFECCIÓN DE SASTRERÍA FINA EN SERIE.

Personal masculino:

**Oficial marcador-cortador.**—Es el operario mayor de dieciocho años que, previo el aprendizaje, ejecuta con perfección el marcado y corte con patrón de toda clase de prendas.

Se distinguirán dos grados: de primera y segunda. Pertencerán al primero los que efectúan su trabajo en toda clase de prendas confeccionadas, por muy delicadas que éstas sean.

**Oficial cortador.**—Es el obrero mayor de dieciocho años que, con la perfección adecuada y habiendo realizado el aprendizaje, realiza el trabajo de cortar, exclusivamente por procedimientos manuales o mecánicos, prendas que le han sido previamente marcadas por el oficial marcador-cortador.

**Oficial forrador.**—Es el operario mayor de dieciocho años que, habiendo realizado el aprendizaje, con perfecto y adecuado rendimiento, marca y corta la forrería y avíos.

**Oficial de sastrería.**—Sus funciones y demás características son análogas a las establecidas anteriormente para el oficial de sastrería en Sastrería a la Medida.

**Ayudante de oficial de sastrería.**—Sus funciones y demás características son análogas a las establecidas anteriormente para el ayudante de oficial de sastrería en Sastrería a la Medida.

**Planchador.**—Sus funciones y demás características son análogas a las establecidas anteriormente para el planchador de sastrería en Sastrería a la Medida.

Personal femenino:

**Oficial de sastrería.**—Las funciones y demás características de esta categoría son idénticas a las establecidas para la misma en Sastrería a la Medida.

**Ayudante de oficial de sastrería.**—Sus funciones y demás características son análogas a las establecidas para la misma categoría en Sastrería a la Medida.

**Oficiala de confección en serie.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, habiendo realizado el aprendizaje, tiene conocimientos inferiores a las oficialas de sastrería, especializándose en los talleres de la llamada "confección en cadena", en una de las diversas operaciones o labores de que se compone la confección de una prenda de sastrería, y sin llegar, por tanto, a conocerlas y dominarlas todas, como sucede con la oficiala de sastrería.

Se distinguirán dos grados: de primera y de segunda. Serán oficialas de confección en serie de primera las que tengan un grupo de ayudantas y aprendizas a sus órdenes en la sección de cuello y mangas. Tendrán categoría de segunda las que tengan a su cargo un grupo de ayudantas y aprendizas en las secciones de bolsillos, cantos y espaldas.

**Maquinista.**—Como su propio nombre indica, es la operaria mayor de dieciséis años que, con la debida perfección, realiza trabajos de costura a máquina, previo el aprendizaje correspondiente. Se distinguirán dos grupos,

de primera y segunda, según la mayor o menor perfección alcanzada en la labor, si bien se clasificará siempre como maquinista de primera la que tenga a su cargo otras maquinistas u oficialas y realice los trabajos más delicados de la Empresa.

**Maquinista de máquinas especiales.**—Es la operaria de características análogas a las anteriores definidas, que realiza su trabajo en las máquinas especiales de ojalar, pegar botones, etc. Sólo existirá un grado de oficiala de esta categoría.

**Repartidora.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, a las órdenes directas del encargado del taller de costura u oficial primero, verifica la labor de repartir el trabajo a las operarias del taller, procurando la justa distribución del mismo y el rendimiento correcto de todo el personal.

## III.—CONFECCIÓN ECONÓMICA EN SERIE O "MANTECAIRE".

Personal masculino:

**Oficial cortador.**—Es el operario mayor de dieciocho años que, previo aprendizaje, realiza, con iniciativa y responsabilidad, las funciones de preparación, calco, marcado y corte a tijera o máquina de todas y cada una de las prendas, utilizando los patrones al efecto.

**Ayudante.**—Es el operario mayor de dieciocho años y menor de veintiuno que, previo aprendizaje, clasifica en paquetes las diferentes piezas de que se componen las prendas y prepara forros y fornituras en la mejor disposición para entregar a las costureras de domicilio. Este operario interpretará aquellas órdenes que de forma directa le transmita el patronista y oficial cortador, y que contengan labor auxiliar de aquéllos.

Personal femenino:

**Oficiala costurera.**—Es la obrera mayor de dieciséis años que, previo el aprendizaje, ejerce todas las funciones relativas a la especialidad determinada en el epígrafe. Además de la labor de costura que reclame cada prenda, cuidará de corregir aquellos defectos que contengan las prendas producidas por la costurera a domicilio cuando trabaje en el taller.

**Ojaladora a mano.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, previo aprendizaje, hace los ojales en las prendas por procedimientos generales. Tendrá a su cuidado el marcado previo de los lugares en que deba ser hecho el ojal en aquellas prendas en que no haya sido hecho.

**Ojaladora a máquina.**—Es la Oficiala mayor de dieciséis años que, previo aprendizaje, hace los ojales en las prendas con las máquinas al efecto. Cuidará del marcado previo, en aquellas prendas en que no existan, de los lugares en que debe ser hecho el ojal. Tendrá cuidado especial de realizar esta labor con la mayor escrupulosidad, y, asimismo, cuidará del engrase, limpieza y buena conservación de las máquinas que se le confíen. Evitará el manchado de prendas y todo deterioro que pudiera suceder por poco celo en esta función.

**Oficiala planchadora.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, previo aprendizaje, con el auxilio de planchas eléctricas o de carbón vegetal, realiza el planchado de las prendas. Esta labor se ejecuta de acuerdo con las directrices que cada prenda reclame, y se lle-

vará a efecto bajo las indicaciones de la Encargada o persona que la representa.

**Especialista.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que realiza la labor de señalar los ojales, limpieza de hilos en los mismos, repaso de prendas, colocación de etiquetas, etcétera, y en general de cuantas labores accesorias son necesarias para el acabado y presentación de la prenda.

IV.—MODISTERÍA A LA MEDIDA.

Personal masculino:

**Oficial de modistería.**—Es el operario mayor de dieciocho años que, previo aprendizaje, está capacitado para confeccionar, hasta su terminación toda clase de prendas, y de modo especial los trajes y abrigos conocidos con la denominación de "sastre" y "sport".

Personal femenino:

**Oficiala de modistería.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, habiendo realizado el aprendizaje, deja terminada, con la debida perfección, toda clase de prendas de modistería que recibirá del cortador, dirigiendo el trabajo de una ayudanta y una aprendiz, como mínimo.

Se distinguirán dos grupos, pertenecientes al primero aquellos que realicen trabajos de mayor esmero y delicadeza o preparen maniqués a medida. En el segundo grupo se incluirán las Oficiales que realizan trabajos sencillos que requieren menos esmero que el de las Oficiales de primera.

**Ayudanta de Oficiala de modistería.**—Es la operaria mayor de dieciséis años y menor de dieciocho que ayuda a confeccionar prendas de modistería a la Oficiala, trabajando bajo su dirección. Podrá ser de primera y segunda; la de primera habrá de saber terminar las piezas, confeccionar faldas y preparar la primera prueba. Por cada Oficiala de primera que exista en el taller tendrá que haber una Ayudanta de primera, como mínimo.

**Bordadora a mano.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, por procedimientos manuales, habiendo realizado su aprendizaje, efectúa el bordado sobre prendas de modistería, que le ha sido previamente dibujado.

**Bordadora a máquina.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, previo aprendizaje, realiza el bordado de prendas de modistería por medios mecánicos, empleando cualquier tipo de los conocidos de máquinas de bordar.

**Ayudanta de bordadora.**—Es la operaria mayor de dieciséis años y menor de dieciocho que, previo el correspondiente aprendizaje, auxilia a la bordadora a mano o a máquina en su labor, realizando trabajos sencillos, bajo la dirección de aquélla.

V.—CONFECCIÓN DE MODISTERÍA FINA EN SERIE.

Personal masculino:

**Oficial de modistería.**—Reunirá idénticas características que el Oficial de modistería a la medida.

Personal femenino:

**Oficiala cortadora.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, previo aprendizaje, corta y marca sobre patrón toda clase de prendas, como vestidos, abrigos, blusas, etc., interpretando las instrucciones que reciba de la Jefe del Taller, y quedando excluida de su competencia la tarea de probar prendas a los clientes.

Se distinguirán dos grupos, de primera y segunda, según marque y corte toda clase de prendas y tejidos o solamente realice el corte de los mismos.

**Oficiala de modistería.**—Es la operaria de características análogas a las de Oficiala de modistería a la medida.

**Ayudanta de Oficiala de modistería.**—Es la operaria de características análogas a las de Ayudanta de Oficiala de modistería a la medida.

**Bordadora a mano.**—Realiza las mismas funciones que la Bordadora en modistería a la medida.

**Bordadora a máquina.**—Es la operaria de características análogas a las de la Bordadora a máquina de modistería a la medida.

**Ayudanta de bordadora.**—Es la Operaria de características análogas a las definidas en idéntica categoría en modistería a la medida.

VI.—GABARDINAS E IMPERMEABLES.

Personal masculino:

**Oficial marcador-cortador.**

**Oficial cortador.**

**Oficial forrador.**

**Oficial de sastrería.**

**Ayudante de Oficial de sastrería.**

(Los anteriores operarios reunirán las mismas características que los de sastrería fina en serie.)

**Oficial engomador.**—Es el operario mayor de dieciocho años que, habiendo realizado el aprendizaje con el rendimiento adecuado y correcto, realiza las labores de engomar, bastillar y montar prendas.

Personal femenino:

**Oficiala de sastrería.**

**Ayudanta de Oficiala de sastrería.**

**Maquinista.**

**Maquinista en máquinas especiales.**

**Repartidora.**

(Las operarias que anteriormente se detallan reúnen las mismas características que las de sastrería fina en serie.)

C) CONFECCIÓN DE COMPLEMENTOS DEL VESTIDO.

I.—CORBATERÍA Y PAÑOLERÍA DE FANTASÍA.

Personal masculino:

**Oficial cortador.**—Es el operario mayor de dieciocho años que, habiendo realizado el aprendizaje, tiene a su cargo el marcaje y corte de las corbatas, así como la distribución apropiada del trabajo en el taller y su buen orden. Igualmente confeccionará las plantillas y separará por sí u ordenará el separado de las piezas que deban cortarse.

**Ayudante de Oficial cortador.**—Es el operario mayor de dieciséis años y menor de dieciocho que, a las órdenes del Oficial, corta trozos, hace las "preparadas", marca bajo patronaje, prepara y corta forros, tanto a mano como a máquina y ayuda en sus tareas al Oficial cortador.

Personal femenino:

**Oficiala de corbatería.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, previo el correspondiente aprendizaje, monta, plancha, cose a mano o a máquina y ejecuta toda clase de operaciones necesarias para la confección de las corbatas, aunque esté especializada solamente en una de ellas.

**Costurera.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, con la perfección adecuada, realiza los trabajos llamados de dobladillo, caracolillo, sacar hilos, hilvanar, etc., por procedimientos manuales en las talleres de pañolería.

**Maquinista.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, en los talleres de pañolería, ejecuta con perfección y rendimiento adecuado el trabajo de máquina de "jaretón" o "vainica".

**Planchadora.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que realiza el planchado de las corbatas y plegado de pañuelos con la debida perfección.

**Rasgadora o rayadora.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, previo el aprendizaje, ejecuta las labores de rasgar o cortar al hilo las prendas y marcar o señalar el doble para calados o dobladillos.

**Especialista.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que realiza funciones sencillas que no requieren aprendizaje, tales como etiquetaje y marchamado de pañuelos y corbatas y encaje de unos y otras, procurando su mejor presentación.

a) *Gorrería de todas clases.*

Personal masculino:

**Cortador.**—Es el operario mayor de dieciocho años que realiza el preparado, marcado y corte a tijera o a máquina de toda clase de gorras de paisano y uniforme, así como de los forros y entretelas correspondientes. Se distinguirán dos grados, de primera y segunda, según la mayor o menor perfección alcanzada en su labor.

**Planchador.**—Es el operario mayor de dieciocho años que, previo aprendizaje, plancha a mano o a máquina toda clase de gorras.

**Ayudante de planchador.**—Es el operario mayor de dieciséis años y menor de dieciocho que conoce los moldes y hormas que se emplean en los distintos modelos de planchado de gorras a mano o a máquina y auxilia al planchador en su trabajo.

Personal femenino:

**Oficiala de gorrería.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, previo aprendizaje, confecciona gorras de paisano o de uniformes de todas clases y de los tipos y modelos más diversos.

Se distinguirán dos grados, de primera y de segunda. Pertencerán al primero aquellas operarias que confeccionen toda clase de gorras, tanto de plato como de gajos.

b) *Confección de sombreros de señora.*

Personal masculino:

**Enformador u hornador.**—Es el operario mayor de dieciocho años que, previo aprendizaje, da al casco la forma requerida.

Personal femenino:

**Oficiala de sombrería.**—Es la operaria mayor de dieciséis años adscrita a una mesa de trabajo que, después de realizar el correspondiente aprendizaje, arma el sombrero para su entrega al enformador y confecciona a la perfección sombreros hasta su completa terminación, bien por copia de otro sombrero o de un figurín.

Se distinguirán dos grados, de primera y segunda, según la mayor o menor perfección alcanzada en su trabajo.

**Ayudanta de Oficiala de sombrería.**—Es la operaria mayor de dieciséis años y menor de dieciocho que, previo aprendizaje, confecciona sombreros de señora desde los primeros puntos hasta su terminación, copiándolos de modelos ya hechos y de tipo corriente y sencillo.

III.—MANTONERÍA BORDADA.

Personal masculino:

**Oficial dibujante.**—Es aquel operario mayor de dieciocho años que, con la debida perfección y adecuado rendimiento, después de realizado el aprendizaje y sirviéndose de los dibujos hechos por el proyectista, forma el dibujo total del mantón y hace los calcos necesarios, así como los puntos para ser estarcidos.

Personal femenino:

**Estarcidora.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, habiendo realizado el aprendizaje con rendimiento correcto, prepara la tela para ser debidamente pasado el dibujo, así como calcula el color necesario para fijar el dibujo sobre la tela y calcarlo.

Se distinguirán dos grados, de primera y segunda, según el mayor o menor rendimiento y perfección en el trabajo.

**Ayudanta de estarcidora.**—Es la operaria mayor de dieciséis años y menor de dieciocho que, previo aprendizaje, auxilia a la estarcidora en su labor.

**Bordadora a mano.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, previo aprendizaje, se hace cargo de los tejidos ya dibujados y los borda.

**Bordadora a máquina.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, habiendo realizado el aprendizaje, trabaja en las máquinas de "Cornely" y "Rodilleras", desempeñando las funciones siguientes:

En la máquina "Cornely": Bordá toda clase de prendas sin distinción de calidad y clase de punto que en ésta se realiza, combinando los coloridos más adecuados al tono de la prenda, y graduando la máquina para obtener de ella el máximo esmero y perfección.

Se distinguirán dos grados, de primera y segunda, según la calidad del bordado y la prenda sobre la que se ejecute.

**Ayudante de bordadora.**—Es la operaria mayor de dieciséis años y menor de dieciocho que, a las órdenes de la bordadora, ejecuta a mano o a máquina bordados muy sencillos, ayudándola en su trabajo.

**Repasadora.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, habiendo realizado el aprendizaje, corta los cabos que quedan de los bordados, debiendo conocer bien su cometido para que al cortar dichos cabos no se perjudique el bordado.

**Ayudanta de repasadora.**—Es aquella operaria mayor de dieciséis años que auxilia a la repasadora, realizando labores de fácil ejecución, bajo la dirección de aquella.

**Picadora o calcadora.**—Es aquella operaria mayor de dieciséis años y menor de dieciocho que, después de realizado el aprendizaje, pasa los dibujos a toda clase de prendas, cuidando de su catalogación y preparando las marcas con los polvos que se emplean para el marcado.

Se distinguirán dos grados, de primera y segunda, según las complejidades y dificultades del trabajo encomendado a cada una habitualmente.

**Flequera.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, habiendo realizado el aprendizaje, combina y dirige la montura y confección de los flecos sobre el mantón.

Se distinguirán dos grados, de primera y segunda, según la mayor o menor perfección que alcance en su trabajo.

**Aprestadora.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, habiendo realizado el aprendizaje, tiene a su cargo la colocación en el bastidor del mantón bordado, la preparación del líquido para el apresto y la vigilancia en la terminación del final por las obreras a sus órdenes.

**Ayudanta de aprestadora.**—Es la operaria mayor de dieciséis años y menor de dieciocho que ayuda a la aprestadora en su labor.

**Planchadora-dobladora.**—Es la obrera mayor de dieciséis años que, habiendo realizado el aprendizaje, plancha y dobla el mantón en forma especial, según su clase.

Se distinguirán dos grados, de primera y segunda, según la mayor o menor perfección alcanzada en el cometido anteriormente señalado.

#### IV.—VELOS, MANTOS Y MANTILLAS.

##### Personal femenino:

**Oficiala.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, previo aprendizaje, realiza todas las labores hasta la total terminación de la prenda.

**Ayudanta.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, después de haber realizado el aprendizaje correspondiente, cose a máquina, a mano y borda labores sencillas de escasa especialización.

**Repasadora.**—Es la operaria mayor de dieciséis años a quien corresponde el trabajo de control y repaso de las prendas terminadas por la oficiala.

#### V.—PAÑOLERÍA CORRIENTE.

##### Personal femenino:

**Cortadora.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, previo el aprendizaje, corta a mano o a máquina los pañuelos.

**Costurera maquinista.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, después de realizado el aprendizaje, cose a máquina los pañuelos, dejándolos listos para su encaje.

**Plegadora.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que procede al plegado de los pañuelos, cuidando de su mejor presentación.

**Repasadora.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que repasa detenidamente los pañuelos para corregir las faltas que se hayan podido deslizar, devolviendo al taller los que no estén bien acabados.

**Acabadora.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, como su nombre indica, finaliza la confección del pañuelo.

**Marcadora.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, previo el correspondiente aprendizaje, señala por procedimientos mecánicos el lugar por donde debe ser cosido el pañuelo.

Estas categorías no serán obligatoriamente características de una sola obrera, que podrán desempeñar simultáneamente varias de ellas, percibiendo el mayor salario de los asignados a tales categorías.

#### VI.—PARAGÜERÍA.

##### Personal masculino:

**Cortador.**—Es el operario mayor de dieciocho

años que, previo aprendizaje, corta con patrón, a mano o a máquina el tejido necesario para confeccionar paraguas.

**Repasador.**—Es el operario mayor de dieciocho años que, previo el aprendizaje, examina y señala los defectos del paraguas una vez terminado.

**Taladrador.**—Es el operario mayor de dieciocho años que taladra el puño del paraguas y, encolándolo, efectúa su montaje, dejándolo listo para pasar a la sección de terminado.

**Encolador.**—Es el operario mayor de dieciocho años que, previo aprendizaje, solamente encola y pega el puño, ya taladrado, al paraguas.

##### Personal femenino:

**Oficiala de paraguetería.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, previo el correspondiente aprendizaje, monta sobre el varillaje la tela, dejando el paraguas totalmente confeccionado, a falta de puño.

**Especialista.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que ejecuta labores que no requieren aprendizaje, tales como etiquetar, marchamar, encajar, etcétera.

#### D) CONFECCIÓN DE PRENDAS DE CAMA Y MESA.

##### I.—LENCERÍA ARTÍSTICA.

##### Personal masculino:

**Dibujante.**—Es el operario mayor de dieciocho años que tendrá los conocimientos artísticos necesarios para desarrollar e interpretar proyectos de dibujos, ampliación, reproducción de diseños para las bordadoras y toda clase de trabajos en dibujos y marcas a realizar. Sabrá utilizar la máquina de picar dibujos.

**Ayudante de dibujante.**—Es el operario mayor de dieciocho años y menor de veintiuno que deberá estar iniciado en el dibujo lineal y de adorno artístico; sus actividades serán las de copiar y calcar dibujos ya realizados, reproducir y hacer referencias en blanco y color por métodos sencillos.

##### Personal femenino:

**Reproductora de dibujos.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, habiendo realizado el aprendizaje, copia los dibujos preparados por el dibujante, coloreándolos por procedimientos sencillos.

**Picadora de dibujos.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, habiendo realizado el aprendizaje con perfección y adecuado rendimiento, pica o resigue, mediante procedimientos sencillos de perforación a aguja en máquina adecuada, los perfiles del dibujo preparado en papel, cuidando igualmente de su conservación y archivo.

Se distinguirán dos grados, de primera y segunda, según sea mayor o menor la perfección alcanzada en su trabajo.

**Pasadora de dibujos.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, previo el correspondiente aprendizaje, señala sobre el tejido los dibujos indicadores del trabajo a realizar sobre la prenda por procedimientos de aplicación del dibujo ya preparado por la picadora, resiguiendo los perfiles perforados con sustancias químicas adecuadas.

Sabrá interpretar las indicaciones de los dibujantes contenidas en los diseños relativas a las medidas, distancias y colocación de los dibujos en la prenda.

Se distinguirán dos grados, de primera y

segunda, según la mayor o menor perfección en el trabajo a realizar.

**Rasgadora.**—Es la operaria mayor de dieciséis años cuyo trabajo consiste en rasgar al hilo las telas o tejidos que, sin adoptar otra forma que la normal, no precisan de la labor de las obreras cortadoras.

**Planchadora.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, previo el correspondiente aprendizaje plancha a mano o a máquina toda clase de prendas con la debida perfección.

Se distinguirán dos grupos, de primera y segunda, según la mayor o menor perfección con que realice la labor.

**Plegadora.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, habiendo realizado el aprendizaje, enrolla las piezas bordadas y planchadas, quita los hilos que hubiesen podido quedar e inspecciona, al igual que las planchadoras, las faltas que encuentren, avisándolo al encargado para su subsanamiento.

**Celadora y bordadora a máquina.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, previo el correspondiente aprendizaje, maneja la máquina de calar y bordar con conocimientos suficientes para realizar toda clase de calados y bordados, por difíciles que sean.

**Bordadora a mano.**—Es la operaria que reúne las mismas características que las establecidas para la misma categoría en el sector A), grupo 2.º

**Oficiala de taller.**—De características idénticas a la misma categoría en el sector A), grupo II.

**Ayudanta** (en todas las anteriores categorías de personal femenino).—Es la operaria mayor de dieciséis años y menor de dieciocho que auxilia a la oficiala en su trabajo, realizando labores sencillas, bajo la dirección de aquélla.

**Especialistas.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que ejecuta labores que no requieren aprendizaje, tales como etiquetas, encajar, etcétera.

### III.—COLCHONERÍA.

Personal masculino:

**Oficial colchonero.**—Es el operario mayor de dieciocho años que, previo el correspondiente aprendizaje, corta telas, señala ojetas a la perfección y confecciona toda clase de colchones, incluso los especiales, como son los de cuna, moisés, camas turcas, etcétera.

Se distinguirán dos grados, de primera y segunda, perteneciendo a la segunda categoría el que no realice el trabajo con la perfección y esmero que el oficial de primera.

### E) DIVERSOS:

#### I.—BORDADOS Y PUNTLERÍA CONFECCIONADA.

Personal masculino:

**Oficial de montajes de máquina automática.**—Es el operario mayor de dieciocho años a cuyo cuidado queda la conservación de la máquina y su engrasado regular y periódico, poniendo el montaje en la máquina, arrollando las piezas bordadas y cuidando de que en cada enrollada coincida el dibujo del trozo acabado con el que se va a continuar.

Personal femenino:

**Cosedora de montaje.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, habiendo realizado el correspondiente aprendizaje, tiene a su cargo el cosido de trozos especiales de tejido

en las partes altas y bajas de las telas a bordar, con el fin de que puedan efectuarse los bordados en la totalidad del género preparado. Puede realizar esta labor bien a mano o a máquina especial de punto de cadeneta.

**Rodetera.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que tiene a su cargo el devanado de las madejas (de hilo, algodón, rayón, seda o cualquier otra clase), trasladándolas a los carretes especiales para las máquinas de bordar.

**Enhebradora-maquinista.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que vigila el bordado hecho a máquina, así como en caso de rotura de hilos vuelve a enhebrar sin parar la máquina, valiéndose para ello de un ganchillo especial.

**Enhebradora auxiliar.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que auxilia a la enhebradora maquinista en su labor, realizándola con menos perfección.

En esta categoría el tiempo máximo de permanencia será de un año.

**Canillera.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que trabaja en la máquina denominada "Coconnuese", llenando y enhebrando las lanzaderas, que dejará dispuestas para su cambio cuando se vacien las de la máquina aludida.

**Repasadora.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, habiendo realizado el aprendizaje con rendimiento adecuado y correcto, tiene como misión rehacer, por medio de una máquina de bordar individual, los trozos que han quedado sin bordar en la máquina "Schiffli", haciéndolo de tal modo que no se note diferencia en el resto del bordado.

En esta categoría solamente existirá el grado de oficiala de primera.

**Planchadora.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, habiendo realizado el aprendizaje, tiene a su cargo el planchado de las prendas objeto de este grupo, a mano o a máquina, con la debida perfección, poniendo en conocimiento del encargado cuantas faltas encuentre en el bordado para que puedan ser corregidas.

**Ayudanta de planchadora.**—Es la operaria que, bajo la dirección de la oficiala, auxilia a ésta en su trabajo, especialmente en el planchado mecánico.

**Plegadora de piezas.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que enrolla las piezas bordadas y planchadas, quita hilos que hubiesen podido quedar y repasa la prenda por última vez, devolviéndola al taller caso de que encuentre algún defecto.

### II.—TALLERES DE PLANCHADO.

Personal femenino:

**Oficiala planchadora.**—Es la operaria mayor de dieciséis años que, previo aprendizaje, realiza el planchado de toda clase de prendas, sea cualquiera el tejido con que estén confeccionadas.

Se distinguirán dos grados, de primera y segunda, y pertenecerán al segundo aquéllas que no reúnan la totalidad de las condiciones exigidas en el párrafo anterior.

### III.—LENCERÍA SANITARIA.

Personal femenino:

**Cortadora.**—De características análogas a la misma categoría en el grupo II del sector A).

*Oficiala costurera.*—Igual a la oficiala de taller del mismo grupo y sector.

**Art. 15. Personal subalterno.**—Se considerarán como subalternos en la Industria de la Confección, Vestido y Tocado los trabajadores que, sin ser obreros ni empleados, desempeñen funciones para las que no se requerirá más cultura que la adquirida en las Escuelas de Primera Enseñanza y sólo posean responsabilidad elemental, tanto administrativa como de mando.

Las definiciones concretas de cada uno de los subalternos son las siguientes:

*Listero.*—Es el trabajador encargado de pasar la lista al personal, anotar sus faltas de asistencia, horas extraordinarias y ocupaciones o puestos y resumir las horas devengadas, siempre que no intervengan en su determinación coeficientes de primas o destajos; repartirá las papeletas de cobro, extenderá las bajas y altas, según prescripción facultativa, y tendrá el mismo horario que el personal obrero del taller, departamento, servicio o sección en que ejerza sus funciones.

En los talleres modestos en que exista listero, pero sus funciones sean de poca amplitud por la escasa cuantía numérica del personal ocupado, se podrá encargar a este subalterno de otros cometidos, que serán especificados en caso concreto por el Delegado de Trabajo, a quien habrá de elevarse la petición correspondiente.

*Vigilante o Sereno.*—Es el subalterno que tiene como único cometido funciones de orden y vigilancia, careciendo del título de Guarda Jurado, y cuidando principalmente de controlar el acceso al taller del personal extraño al mismo y otras análogas.

*Ordenanza.*—Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copiar documentos en prensa, realizar los encargos que se le encomienden entre uno y otro departamento, recoger y entregar la correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus jefes.

*Conserje.*—Es el subalterno que tiene a su cargo la vigilancia y disciplina del personal que realiza las funciones subalternas.

*Portero.*—Es el trabajador que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida los accesos a los locales, realizando funciones de custodia y vigilancia.

*Conductor-mecánico.*—Es todo aquel que, provisto de carnet de la clase correspondiente al vehículo que tiene encomendado, y con conocimientos teórico-prácticos del automóvil, mantiene el normal funcionamiento del mismo y se encarga de la ejecución del transporte.

*Electricista.*—Es el operario encargado del buen funcionamiento de las instalaciones eléctricas de la industria, con conocimientos suficientes para montar estas instalaciones, colocar líneas, buscar y arreglar defectos y reparar averías.

*Botones o recaderos.*—Son los subalternos masculinos o femeninos mayores de catorce años y menores de dieciocho cumplidos, encargados de realizar labores de reparto dentro o fuera del local a que estén adscritos.

*Mozos de almacén.*—Son aquellos operarios mayores de dieciocho años de edad encargados de ejecutar labores para cuya realización únicamente se requiere la aptitud de su es-

fuerzo físico, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

*Mujeres de limpieza.*—Son las trabajadoras encargadas de los servicios de aseo de los locales de uso general o destinados a oficinas.

**Art. 16. Personal administrativo.**—Quedan comprendidos en el concepto general de empleados administrativos cuantos en despachos o talleres realizan habitual y principalmente funciones no directas o indirectamente relacionadas con una prenda de Confección, Vestido y Tocado y el cliente; esto es, que se limitan a la obtención de datos contables o estadísticos referentes a la marcha y a la situación de la Empresa, registros de aquéllos, clasificación, archivo y operaciones de contabilización, suministro de informes, despacho de la correspondencia, transcripción manual o mecánica o inspección, revisión y preparación de toda clase de documentos necesarios para la buena marcha del negocio, y, en general, todos aquellos trabajadores conócidos por la costumbre y el hábito mercantiles como empleados de oficinas y despachos.

*Jefe de Sección.*—Es el empleado, provisto o no de poder, que lleva la responsabilidad directa de una o más secciones, estando encargado de imprimirlas unidad.

*Jefe de Negociado.*—Es el empleado, provisto o no de poderes limitados, encargando de orientar, sugerir y dar unidad al Negociado o dependencia que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa.

*Oficial de primera.*—Comprende esta categoría al empleado con un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, y que lleva a cabo, en particular, las siguientes funciones: Cajero de cobro y pago sin fianza; transcripciones en libros de cuentas corrientes, Diario Mayor y corresponsales, etcétera.

*Oficial de segunda.*—Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, efectúa funciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de la misma, transcripciones en los libros, ficheros, facturas y cálculos de las mismas, estadísticas y demás trabajos similares. En esta categoría se comprenderán los taquímeanos de ambos sexos.

*Auxiliar.*—Se considera como tal al empleado mayor de dieciocho años que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquélla. En esta categoría se comprenderán los mecanógrafos de ambos sexos.

*Aspirantes.*—Se entenderá por aspirante al empleado que dentro de la edad de catorce años trabaje en labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las labores peculiares de ésta.

*Telefonista.*—Es el empleado que tiene por única y exclusiva misión estar al cuidado y servicio de una centralita telefónica.

**Art. 17. Personal mercantil.**

*Jefe de Ventas.*—Es la persona que, a las órdenes directas de la Empresa, cuida de la distribución y colocación de la producción, bien personalmente entre los mayoristas, bien dando para ello las correspondientes instrucciones a los Viajantes u Oficiales de Venta.

**Viajantes.**—Son aquellas personas que, al servicio exclusivo de la Empresa a cuya plantilla pertenecen y en posesión de los conocimientos necesarios para la misión que se les tiene encomendada, en viaje de ruta previamente señalado, ofrecen el artículo, toman nota de los pedidos, informan de los mismos y transmiten los encargos recibidos, cuidando de su cumplimiento.

**Oficial de Ventas.**—Es aquel que, siguiendo las instrucciones del Jefe de Ventas, cuida de la ejecución de las mismas.

**Maniqués.**—Es el personal femenino a cuyas medidas se confeccionan los modelos de señora en los talleres de modistería, con la obligación de exhibirlos en los salones de la Empresa o donde ésta disponga.

**Dependientes o vendedores.**—Son los operarios encargados de realizar ventas en los salones de modistería y sombrerería de alta costura, poseyendo para ello los conocimientos prácticos necesarios, orientando a la clientela a sus compras y ocupándose de los encargos de ésta a su debido tiempo.

Se distinguirán dos grados: Serán de primera los que tengan veintidós años cumplidos, y cuatro como mínimo al servicio de la Empresa; integrarán el de segunda los restantes.

#### Art. 18. **Técnicos no titulados.**

**Encargado general.**—Es aquel que depende directamente de la Dirección de la Empresa y tiene a su cargo la máxima responsabilidad en el orden, vigilancia y cumplimiento de cuanto se relacione con la buena marcha de la fabricación. Tendrá a su cargo a los encargados de sección, cuidando de la organización de la Empresa, clasificación y distribución del personal, estudio de producción y tarea, rendimiento de la maquinaria y elementos necesarios para mejorar y ampliar la producción.

**Maestro o maestra.**—Es el operario u operaria que con los conocimientos teóricos y prácticos propios de la especialidad de Confección, Vestido y Tocado, en la que presta sus servicios, a las órdenes inmediatas del encargado general o empresario, tiene a su cargo una sección o grupo de oficiales, ayudantes y aprendices, a los que distribuye el trabajo y recoge la labor una vez concluida. Igualmente distribuirá y recogerá el trabajo a los productores a domicilio, si los hubiere.

#### A) CONFECCION DE PRENDAS INTERIORES DE SEÑORA, CABALLERO Y NIÑO:

##### I.—CAMISERÍA FINA Y ECONÓMICA.

###### a) *Confección a la medida.*

**Cortador.**—Es el técnico que domina a la perfección el cortado sin patronaje y a la medida del cliente de toda clase de prendas interiores de caballero en cualquier clase de tejido.

Se distinguirán dos grados: de primera y segunda, perteneciendo al primero únicamente los que cortan toda clase de prendas sobre cualquier clase de tejido.

**Ayudante de cortador.**—Es el empleado mayor de dieciocho años y menor de veintiuno que ayuda al cortador en los trabajos que éste le señale, guiándose por sus indicaciones, y siendo misión suya dotar a las prendas de las fornituras adecuadas, que entregará al personal de taller o de trabajo a domicilio correspondiente.

###### b) *Confección en serie.*

**Patronista.**—Es el técnico encargado de confeccionar el patronaje con arreglo a las directrices u orientaciones de la Empresa. Poseerá los conocimientos necesarios para crear, cortar y trazar todo el patronaje de ropa interior de caballero, incluso proyectando modificaciones y realizando su labor a mano o a máquina.

##### II.—LENCERÍA ARTÍSTICA Y CORRIENTE.

**Patronista.**—Es el operario u operaria que, con la máxima perfección, crea patrones o modelos en su parte artística y técnica, escogiendo para ello las telas más a propósito para cada modelo de prenda interior de señora y niño, confeccionando el patronaje o glassilla sobre el maniquí, y marcando directrices y orientaciones a los cortadores o cortadoras sobre la utilización de los patronajes.

##### III.—CORSETERÍA.

**Patronista encargado de taller.**—Es el técnico que a las órdenes directas del empresario o personal que lo represente crea modelos, patrones y muestrarios, organiza las secciones, confecciona escandallos, indica necesidades de géneros y movimientos de existencias y maquinaria y es responsable del trabajo que desempeña el personal a sus órdenes.

#### B) CONFECCION DE PRENDAS EXTERIORES DE SEÑORA, CABALLERO Y NIÑO:

##### I.—SASTRERÍA A LA MEDIDA.

**Personal masculino:**

**Cortador a la medida.**—Es el técnico que, en posesión de los conocimientos básicos precisos, corta por medidas directas y sin patronaje toda clase de prendas de sastrería y está especializado en uno de los sectores siguientes: paisano, uniformes civiles y militares, ropa talar, señora y niño.

Le competará igualmente la prueba al cliente y la corrección de los defectos que exijan reparaciones o composturas en las prendas ya terminadas.

Ejercerá funciones de dirección y control del personal de taller a sus órdenes.

Se distinguirán dos grados, de primera y segunda. Integrarán el grado de cortador de primera aquellos que dominen a la perfección el corte y afinado de una prenda de mangas en dos sectores, como mínimo, de los señalados anteriormente, o especializado en un solo sector tenga otros cortadores a sus órdenes. Serán cortadores de segunda los que no reúnan los requisitos anteriores.

**Ayudante de cortador.**—Es el operario mayor de dieciocho años que tiene por misión ayudar al cortador en los trabajos que éste le señale, guiándose por sus indicaciones, cortando primeras pruebas o patronaje sin obligación de intervención en el acto de la prueba al cliente ni en el afinado de prendas. Será igualmente misión del ayudante dotar las prendas de las entretelas, forros y fornituras, cortando aquéllos adecuadamente para entregarlos al personal de trabajo a domicilio, en unión de las prendas que éstos hayan de confeccionar. También sabrá sacar plantillas o patrones a calco.

**Maestro de aguja y mesa.**—Es el técnico

que, conocido vulgarmente con este nombre, posee a la perfección los conocimientos de sastrería y plancha de toda clase de prendas de sastrería a la medida, y tiene a sus órdenes un grupo de oficiales, ayudantes y aprendices, tanto masculinos como femeninos. Responderá del trabajo de este personal a sus órdenes y preparará y distribuirá la obra entre sus auxiliares, vigilando la debida ejecución, y siendo igualmente responsable del orden en el taller. Debe tener más de ocho operarios a sus órdenes para ostentar esta categoría.

#### II.—CONFECCIÓN DE PRENDAS DE SASTRERÍA FINA EN SERIE.

**Patronista.**—Es el técnico con los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para realizar el patronaje de toda clase de prendas de sastrería en serie, que él mismo planteará en cualquier clase de tejido, para su marcaje y corte por los cortadores.

**Ayudante de patronista.**—Es el que auxilia al patronista en su labor y realiza las labores de duplicar y escalar los patronajes confeccionados por el patronista, y funciones de marcador-cortador en talleres de poca importancia, cuando sea necesario a juicio de la Empresa.

**Maestro o maestra de aguja y mesa.**—Esta categoría reúne las mismas características que en sastrería a la medida.

#### III.—CONFECCIÓN EN SERIE DE PRENDAS ECONÓMICAS O "MANTECAIRE".

**Patronista.**—Es el que posee los conocimientos técnicos precisos para crear patrones de prendas por sus propios medios y personal iniciativa. Es el que efectúa la labor de marcado por medio de estarcidos o de forma directa. Asimismo es de su competencia la función de entrega de obra a las costureras y el debido asesoramiento a las mismas para la mejor interpretación, recibiendo después de aquéllas la labor realizada, cuidando en todos los casos de que ésta tenga la precisa perfección.

#### IV.—MODISTERÍA A LA MEDIDA.

**Directora.**—Es la jefe principal del taller, a quien corresponde, cuando no existe dibujante modelista, la creación de los modelos en su parte artística y técnica; cortará y probará encargos de clientes y dirigirá y distribuirá el trabajo del taller para conseguir en todo momento la más perfecta realización de las prendas.

**Cortador o cortadora.**—Es el operario u operaria que corta, por medidas directas y sin patronaje, toda clase de prendas de modistería, como vestidos, abrigos, blusa, etc., interpretando para ello las orientaciones o instrucciones que reciba de la encargada o Directora de la Empresa.

Se distinguirán dos grados, de primera y segunda. Pertenecerán al primero los que auxilian a la encargada en las creaciones de los modelos que integren la colección que cada temporada presenta la Empresa a su clientela y corte de prendas de difícil confección, así como prueben vestidos, abrigos, etc., que encarguen las clientes.

**Ayudante de cortador o cortadora.**—Es el operario mayor de dieciocho años y menor de veintiuno o la operaria mayor de dieciséis

años o menor de dieciocho que, previo aprendizaje, ayuda al cortador o cortadores en los trabajos que le señalen, cortando primeras pruebas, dotando las pruebas de entretelas, forros y fornituras, previamente cortados por él cuando los precisen las prendas, y sin tener intervención en el acto de la prueba al cliente.

**Dibujante modelista.**—Es el operario u operaria que, al servicio de una sola Empresa, realiza, con iniciativa propia o con ideas suministradas por el Jefe de la Empresa o persona que le represente, el dibujo de nuevos modelos, confeccionando los figurines necesarios y poseyendo los conocimientos precisos de la confección de una prenda de modistería, para poder indicar la forma práctica de llevar a cabo el modelo dibujado.

**Maestro o maestra de aguja y mesa.**—Esta categoría tendrá análogas características que en confección de sastrería a la medida.

#### V.—CONFECCIÓN DE PRENDAS DE MODISTERÍA FINA EN SERIE.

**Directora.**—Esta categoría tiene las mismas funciones y características que la Directora de modistería a la medida.

**Patronista.**—Es el técnico con los conocimientos teóricos y prácticos necesarios, encargado de realizar todo el patronaje propio de esta modalidad de confección, que él mismo planteará en cualquier clase de tejido, para su marcaje y corte por los cortadores.

**Dibujante modelista.**—Es el operario que reúne idénticas características que igual categoría en modistería a la medida.

**Maestro o maestra de aguja.**—Realiza las mismas funciones que en modistería a la medida.

#### VI.—GABARDINAS E IMPERMEABLES.

**Patronista.**—Es el encargado de realizar todo el patronaje propio de esta modalidad de confección, que él mismo planteará sobre el tejido para su marcaje y corte, realizando las funciones propias de oficiales cortadores, si así fuese conveniente para los intereses de la Empresa.

Asimismo realizará las funciones propias del encargado de taller cuando no exista esta categoría profesional en la Empresa donde preste sus servicios.

#### C) CONFECCION DE COMPLEMENTOS DEL VESTIDO:

##### I.—CORBATERÍA Y PAÑOLERÍA DE FANTASÍA.

**Modelista.**—Es aquel técnico que depende directamente del empresario o persona que lo represente y que, conocedor a fondo de las prácticas del oficio, se dedica a controlar la marcha general de la industria, creando modelos, patrones o muestrarios, informando a la Empresa en lo referente a la compra de géneros y movimiento de existencia y maquinaria, organiza las secciones, confecciona escandallos y, en conjunto, vigila, con el visto bueno de la Empresa, todos los aspectos de la producción.

##### II.—GORRERÍA DE TODAS CLASES Y SOMBRERÍA DE SEÑORA.

###### a) Gorrería.

**Patronista.**—Es el productor que, a más de realizar a la perfección la tarea de preparar,

marcar y cortar a tijera o a máquina toda clase de gorras de paisano o de uniforme crea los modelos, confecciona el patronaje correspondiente y asume la dirección del taller, siendo responsable de la distribución del trabajo y disciplina de los trabajadores.

b) *Confección de sombreros de señora.*

*Maestra de mesa.*—Es la operaria que, procediendo de la categoría de oficiala de primera, dirige el trabajo de una mesa, recibiendo los pedidos, retirando los géneros y fornituras del almacén, confeccionando sombreros de todas clases y velando por el buen orden y disciplina del personal a sus órdenes.

*Directora o modelista.*—Es la jefe de taller a cuyo cargo está su organización y buen funcionamiento. Creará los modelos en su aspecto artístico y los realizará sobre glasillas, entregando el modelo obtenido a las oficialas y repasando la labor de éstas.

Será misión de la misma, igualmente, la prueba a las clientas.

Las anteriores categorías de Directora y maestra de mesa podrán unificarse en la misma persona en los talleres de sombrerería modestos.

III.—MANTONERÍA BORDADA.

*Proyectista.*—Es el técnico que, con estudios en la Escuela de Bellas Artes o en la de Artes y Oficios, deberá poseer conocimientos generales de composición y colorido, más los específicos necesarios para saber que lo que dibujan es apto para ser bordado por el procedimiento mecánico que se emplee.

*Dibujante.*—Es el técnico que, tomando como base los dibujos del proyectista, forma el dibujo total del mantón, hace los calcos necesarios y marca los puntos para ser estarcidos.

D) CONFECCION DE PRENDAS DE CAMA Y MESA:

I.—LENCERÍA ARTÍSTICA.

*Dibujante proyectista.*—Es el empleado o empleada que proyecta y realiza toda clase de dibujos para ser producidos en la industria del bordado. Deberá conocer para su aplicación los clásicos estilos de dibujo artístico y moderno. Ha de estar capacitado para dirigir el desarrollo de las labores en forma práctica y conocer la organización técnica de un taller, así como las características de los distintos tejidos.

*Ayudante de dibujante proyectista.*—Es el que auxilia al proyectista en su labor y desarrolla e interpreta proyectos de dibujos, ampliación y reproducción de diseños para las bordadoras y toda clase de dibujos y marcas a realizar, conociendo el funcionamiento de la máquina de picar dibujos.

E) DIVERSOS:

I.—BORDADOS Y PUNTELLERÍA CONFECCIONADA.

*Dibujante proyectista.*—De características idénticas a las del grupo I, sector D), Personal técnico no titulado.

*Dibujante.*—Es el técnico que hace los proyectos de los bordados a ejecutar, de acuerdo con las instrucciones de la Dirección, que le orienta de las necesidades del mercado.

*Picador de dibujos.*—Es el técnico que, recogiendo el dibujo hecho por el dibujante, y por mediación de la máquina especial de pi-

caje, realiza sobre el rollo de la misma el dibujo que, puesto luego en el automático de la máquina de bordar "Schiffli", producirá los diferentes movimientos del tambor de la máquina, con lo que las agujas punzarán en distintos lugares de la tela, produciendo de esta forma el bordado apetecido.

*Bordador a pánógrafo.*—Es el operario mayor de dieciocho años que, habiendo realizado el aprendizaje, maneja la máquina pánográfica, cuidando además de su conservación, engrasado y buen funcionamiento.

*Ayudante.*—Es el operario mayor de dieciocho años y menor de veintiuno que auxilia al técnico en su trabajo, una vez realizando el aprendizaje, ejecutando bajo la dirección de aquél labores sencillas.

Art. 19. *Aprendices.*

*Normas sobre aprendizaje.*—Son aprendices en las actividades de la Confección, Vestido y Tocado, objeto de esta Reglamentación, los operarios mayores de catorce años ligados con sus patronos por un contrato especial en virtud del cual el dador de trabajo, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, se compromete a enseñarle prácticamente, por sí o por otro, un oficio de los considerados como tales en los artículos anteriores.

El aprendizaje será retribuido, no admitiéndose bajo ningún pretexto aprendizaje gratuito, y se considerará como complemento de la enseñanza técnica que realice el aprendiz en la Escuela Profesional o de Trabajo.

Las Empresas que ocupen un total de operarios y operarias superiores a 50 productores estarán obligadas a proporcionar a los aprendices los conocimientos teóricos necesarios a más de los prácticos que adquieran en su trabajo cotidiano.

Tendrán preferencia para ser admitidos a trabajar, en concepto de oficiales y técnicos no titulados, los aprendices que estén en posesión de un título de suficiencia expedido por Escuela profesional, sobre aquellos que posean otro aprendizaje que el expedido prácticamente en el taller. El aprendizaje dará lugar, en todo caso, a un contrato especial, que se regirá, tanto en su contenido como en su forma y en las obligaciones respectivas de cada una de las partes contratantes, por lo dispuesto en las Leyes especiales que sobre el mismo rigen en la actualidad o se dicten en lo futuro por el Estado. La duración del aprendizaje en las actividades afectadas por la presente Reglamentación y en las secciones en que existe será:

De cuatro años como máximo para el personal perteneciente a los grupos de técnicos no titulados, y operarios (masculinos) de las siguientes secciones:

A) CONFECCION DE PRENDAS INTERIORES DE SEÑORA, CABALLERO Y NIÑO.

B) CONFECCION DE PRENDAS EXTERIORES DE SEÑORA, CABALLERO Y NIÑO.

D) CONFECCION DE PRENDAS DE CAMA Y MESA.

Grupo I.—*Lençeria artística.*

E) DIVERSOS.

Grupo I.—*Bordados y puntillera confeccionada.*—Personal técnico exclusivamente.

De tres años, como máximo, para las operarias pertenecientes a cualquiera de las ca-

tegorías establecidas en las secciones anteriormente citadas, y para el personal masculino, bien sea técnico no titulado u operario, que figure en las siguientes:

C) CONFECCION DE COMPLEMENTOS DEL VESTIDO:

D) CONFECCION DE PRENDAS DE CAMA Y MESA.

Grupo II y III.—*Lencería económica y colchonera.*

De dos años, como máximo, para el personal femenino o masculino restante, excepción hecha del personal femenino del grupo de operarios pertenecientes al sector.

E) DIVERSOS.

I.—Bordados y puntillería confeccionada, que en sus categorías de *rodeteras, enhebradora-maquinista, enhebradora-auxiliar y camillera*, tendrá una duración máxima de un año solamente.

En todo caso se computará todo el tiempo servido por el aprendiz en distintas Empresas, siempre que exista constancia en las oficinas de colocación de los diversos contratos de aprendizaje.

A la terminación del aprendizaje, todo aquel que no tenga título oficial y quiera pasar a la categoría superior de obrero calificado o ayudante, tendrá que sufrir examen ante un Tribunal integrado por dos oficiales u oficiales, según los casos, designados por el Sindicato Provincial Textil, y Encargado de Sección o Maestro, como Presidente, designado por el Delegado de Trabajo.

A la terminación del aprendizaje o verificación del examen de aptitud, todo aprendiz declarado apto pasará a la categoría inmediata superior; caso de que no exista vacante en dicha categoría optará entre continuar en su plaza de aprendiz o contratarse con otra Empresa o patrono directamente.

En el primer caso, su salario se aumentará en el 75 por 100 de la diferencia entre el que tenía como aprendiz y el que le correspondría a su ascenso; en el segundo, ocupará plaza definitiva con la categoría de oficial de segunda o ayudante de oficial, masculino o femenino, según los casos.

SECCIÓN 3.ª—*Periodo de prueba*

Art. 20. Las admisiones de personal habrán de efectuarse de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación obrera. Se considerarán provisionales durante un periodo de prueba, variable según los fines a que cada trabajador sea destinado, y que no podrá exceder del señalamiento en la siguiente escala:

Para técnicos no titulados, un mes.

Para empleados de todas clases, un mes,

Para el resto del personal, dos semanas.

Durante este periodo de tiempo, tanto el trabajador como el empresario podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin necesidad de previo aviso y sin que por ello ninguna de las dos partes tenga derecho a indemnización alguna.

En todo caso, el trabajador percibirá durante el periodo de prueba las remuneraciones correspondientes a la labor realizada.

Transcurrido el plazo indicado, el trabaja-

dor pasará a ostentar la consideración de fijo o de plantilla, siéndole abonados, a efectos de antigüedad y aumentos periódicos, el tiempo invertido en el citado plazo de prueba.

El periodo de prueba de que queda hecho mérito no tiene carácter obligatorio, y las Empresas podrán, en consecuencia, proceder a la admisión de su personal con renuncia total o parcial a su utilización.

SECCIÓN 4.ª—*De la clasificación del personal según la permanencia*

Art. 21. El personal de taller al servicio de las Empresas de Confección, Vestido y Tocado se clasificará, según su permanencia, en fijo, de temporada y eventual.

Es *fijo* el personal que se precise de modo permanente para realizar el trabajo exigido por la marcha normal de la Industria.

Es de *temporada* el que trabaja en determinadas épocas del año en que se intensifica el trabajo, con el fin de reformar la plantilla de trabajadores fijos.

Únicamente podrá haber personal de temporada en las Empresas comprendidas en la Sección B) del artículo tercero de estas Ordenanzas.

Personal *eventual* es el que se contrata para atenciones extraordinarias cuya duración es limitada. Este personal sólo podrá contratarse por periodos que no excederán en cada ocasión de treinta días, ni de un total de noventa días al año.

El personal eventual, una vez finalizado su periodo de trabajo, no podrá ser nuevamente contratado por la misma Empresa hasta tanto transcurran tres meses, contados a partir de la fecha de expiración del último periodo de trabajo.

Art. 22. La condición del personal, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior, será establecida por las Empresas respectivas en plazo no superior a quince días, contados a partir de la vigencia de estas normas o de la puesta en marcha de la Empresa, si se tratase de una nueva industria.

La clasificación correspondiente a cada trabajador será comunicada precisamente por escrito e individualmente, y contra la misma podrán reclamar en plazo de ocho días los que se consideren perjudicados, ante la Delegación de Trabajo, que resolverá previo informe del Sindicato Textil. El acuerdo de la Delegación será recurrible ante la Dirección General de Trabajo, que resolverá en definitiva. En todo caso, la resolución una vez firme, retrotraerá sus efectos a la vigencia de estas Normas.

Aquellas Empresas que dejen transcurrir el periodo establecido en el párrafo anterior sin proceder a notificar al personal a su servicio la clasificación reconocida a efectos de permanencia, se entenderán que consideran fijo al mismo, debiendo ser clasificado como tales.

Art. 23. 1) El personal de temporada podrá ser suspendido en su trabajo, sin necesidad de autorización previa de los Organismos competentes ni abono de indemnización alguna, por dos periodos como máximo, de invierno y verano, cuya duración total no habrá de exceder en ningún caso de ochenta días naturales, siempre que se den las siguientes circunstancias:

1.ª Que se haya paralizado totalmente la producción como consecuencia de la falta de

pedidos, típica de determinadas épocas del año, en estas actividades.

2.ª Que se preavise al personal la suspensión en el trabajo con ocho días de antelación como mínimo.

2) Si no se observan los requisitos anteriores los obreros podrán recurrir ante la Delegación de Trabajo respectiva, que, previo informe del Sindicato Provincial Textil, resolverá sobre la procedencia o no de la suspensión.

La resolución de la Delegación de Trabajo será recurrible ante la Dirección General de Trabajo.

3) La reanudación del trabajo tras un período de suspensión se comunicará al trabajador de temporada personalmente con otros ocho días de antelación como mínimo.

Art. 24. En circunstancias excepcionales que conocerá y apreciará el Delegado de Trabajo, podrá fraccionarse en tres períodos el plazo de ochenta días naturales de suspensión establecido en el artículo 23.

Contra la resolución de la Delegación de Trabajo podrá interponerse el oportuno recurso ante la Dirección General de Trabajo.

### II.—De las plantillas del personal

Art. 25. Las Empresas afectadas por estas normas vienen obligadas, por lo que al personal obrero se refiere, a clasificar a sus operarios fijos y de temporada, guardando, al menos, las siguientes proporciones:

El 20 por 100 de oficiales y oficiales de primera categoría.

El 30 por 100 de oficiales y oficiales de segunda.

El 50 por 100 restante de ayudantes o ayudantes de oficial y especialistas, si los hubiere.

### III.—De los ascensos del personal

Art. 26. I) *Personal administrativo*.—Se verificará atendiendo a las siguientes normas:

A) Los jefes superiores serán libremente designados por las Empresas.

B) Las restantes vacantes de personal administrativo serán provistas mediante tres turnos alternos:

a) Antigüedad rigurosa entre los pertenecientes a la categoría inmediata superior.

b) Concurso-oposición entre los pertenecientes a las categorías inmediatas inferiores.

c) Libre designación de la Empresa entre su personal y personas ajenas.

Cuando no exista más que un Jefe de Sección y sea el cargo más elevado en la Oficina de la Empresa, estará exceptuado para su provisión de las normas anteriores.

Igualmente quedará exceptuado y se proveerá libremente por la Empresa el cargo de cajero.

II) *Personal mercantil*.—Las vacantes correspondientes a Jefes de Ventas, viajeros, modelos y dependientes de mostrador de segunda se designarán libremente por la Empresa.

Para proveer las vacantes de dependientes o vendedores de primera se observarán dos turnos: uno de libre elección por la Empresa y otro de antigüedad rigurosa entre los dependientes de segunda.

III) *Personal técnico no titulado*.—Las vacantes de Encargado General se cubrirán li-

bremente por la Empresa; las de Encargado de Sección o Maestro se proveerán con el personal que ostenta la categoría de oficial de primera, masculino o femenino, designado libremente por la Empresa de entre los que figuren en la plantilla de la misma.

Las vacantes de cortador y patronista que se produjeran se cubrirán por dos turnos: uno de libre elección de la Empresa y otro de antigüedad rigurosa entre los ayudantes de cortador o marcador-cortador que figuren en la plantilla de la misma.

Los ayudantes de patronista y cortador a medida disfrutarán, una vez cumplida la edad máxima fijada en cada caso, de los beneficios que en este artículo se establecen para los ayudantes y ayudantes de oficial.

Finalmente, las vacantes producidas en las restantes categorías de este grupo serán designadas libremente por la Empresa.

IV) *Personal subalterno*.—El conserje será nombrado libremente por la Empresa entre los porteros y ordenanzas. Las plazas de estas últimas categorías se proveerán preferentemente dentro de la Empresa entre sus trabajadores que hayan sufrido accidente o alguna incapacidad, y no tengan derecho a subsidio o pensión, como asimismo entre quienes no puedan desempeñar otro oficio o empleo con rendimiento normal a causa de defecto físico, enfermedad o edad avanzada.

Si no existiera esta circunstancia, la Empresa nombrará libremente al personal de este Grupo entre el personal de la misma que lo solicite, y, de no existir solicitantes, de entre el personal ajeno a la misma.

V) *Operarios*.—Las vacantes de oficiales, masculinos o femeninos, se cubrirán por rigurosa antigüedad en cada especialidad entre el personal de la categoría inmediata inferior, siempre que aquel a quien le correspondiera esté calificado como apto por la Empresa o sea declarado tal en la prueba a que se le someta ante el Tribunal de que más tarde se habla. Si no existiera personal apto, la Empresa podrá admitir personal ajeno a su plantilla.

Los ayudantes y ayudantes de oficial, en aquellas actividades en que expresamente se establezca dicha categoría. No podrán permanecer en la misma una vez cumplida la edad máxima fijada en cada caso. Al cumplirla optará entre su despido y colocación en otra Empresa con la nueva categoría que le corresponda, o continuar en aquella en que viniera prestando sus servicios, percibiendo, a más de su salario de ayudante, el 75 por 100 de la diferencia que exista entre esta categoría y la inmediata superior de oficial hasta que se produzca la vacante correspondiente a su nueva categoría.

Art. 27. Las Empresas especificarán con todo detenimiento en sus Reglamentos de Régimen Interior los conocimientos y requisitos exigibles a los que tomen parte en los diferentes concursos-oposiciones que se convoquen para cubrir las vacantes que se produzcan en las diferentes categorías. En todo caso, entre la convocatoria y la fecha de comienzo de las pruebas deberán transcurrir dos meses.

Art. 28. Para juzgar los concursos-oposiciones y pruebas a que se hace mención en el artículo anterior de estas Ordenanzas, se constituirá un Tribunal compuesto por un representante de análoga categoría a la del car-

go que haya de cubrirse, y que será propuesto en terna a la Empresa por el Sindicato y libremente elegido por ella, y un representante directamente nombrado por la Sección Social del Sindicato Textil, y el representante que designe la Delegación de Trabajo correspondiente, que actuará de Presidente.

## CAPITULO IV

## RETRIBUCIÓN

## SECCIÓN PRIMERA.—Principios generales

Art. 29. La remuneración del personal de esta industria podrá establecerse sobre la base del salario fijo o de otro sistema de retribución con incentivo que interese al personal en la producción y estimule su rendimiento y eficacia.

La retribución que se fija en el presente capítulo se entenderá mínima y por jornada legal de ocho horas de trabajo.

El pago de los salarios se hará por períodos semanales, quincenales o mensuales, según la costumbre ya observada en cada lugar. El sistema adoptado constará en el Reglamento de Régimen Interior de cada Empresa; pero el trabajador, cuando cobre por quincenas o meses, tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta hasta el límite del 90 por 100 de las cantidades que tenga devengadas. El pago se efectuará dentro de la jornada de trabajo, debiendo verificarse las liquidaciones en este último caso dentro de los primeros cinco días siguientes.

Art. 30. Se establece un plus en atención a las cargas familiares que se regirá por las disposiciones vigentes y las adicionales contenidas en el presente Reglamento.

Art. 31. El personal disfrutará de aumentos periódicos por años de servicio, aparte su sueldo o salario.

Art. 32. Para computar la antigüedad del personal a efectos de devengo de los aumentos citados se observarán las normas contenidas en los artículos 50 al 55.

## SECCIÓN SEGUNDA.—Sueldos y salarios mínimos

Art. 33. A efectos de la fijación de sueldos y salarios mínimos se considerará el territorio nacional dividido en zonas que afectarán a todas las secciones y grupos en que se consideren divididas las actividades e industria de la Confección, Vestido y Tocado en el presente Reglamento.

De conformidad con lo anterior se establece la clasificación siguiente:

**Alava.**

Zona 2.<sup>a</sup> Partido judicial de Amurrio. Vitoria (capital) y talleres enclavados a menos de 20 kilómetros de ésta.

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Albacete.**

Zona 2.<sup>a</sup> Albacete (capital), Almansa y Hellín.

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Alicante.**

Zona 2.<sup>a</sup> Alcoy y Alicante.

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Almería.**

Zona 3.<sup>a</sup> Capital y provincia.

**Avila.**

Zona 3.<sup>a</sup> Capital y provincia.

**Badajoz.**

Zona 2.<sup>a</sup> Badajoz (capital).

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Baleares.**

Zona 2.<sup>a</sup> Palma de Mallorca.

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Barcelona.**

Zona 1.<sup>a</sup> Toda la provincia.

**Burgos.**

Zona 2.<sup>a</sup> Burgos (capital).

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Cáceres.**

Zona 3.<sup>a</sup> Capital y provincia.

**Cádiz.**

Zona 2.<sup>a</sup> Cádiz y Jerez de la Frontera.

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Castellón de la Plana.**

Zona 3.<sup>a</sup> Capital y provincia.

**Ciudad Real.**

Zona 3.<sup>a</sup> Capital y provincia.

**Ceuta.**

Zona 3.<sup>a</sup>

**Córdoba.**

Zona 2.<sup>a</sup> Capital.

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Coruña (La).**

Zona 2.<sup>a</sup> La Coruña (capital), El Ferrol del Caudillo y Santiago de Compostela.

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Cuenca.**

Zona 3.<sup>a</sup> Capital y provincia.

**Gerona.**

Zona 2.<sup>a</sup> Capital.

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Granada.**

Zona 2.<sup>a</sup> Granada.

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Guadalajara.**

Zona 3.<sup>a</sup> Capital y provincia.

**Guipúzcoa.**

Zona 1.<sup>a</sup> San Sebastián.

Zona 2.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Huelva.**

Zona 3.<sup>a</sup> Capital y provincia.

**Huesca.**

Zona 3.<sup>a</sup> Capital y provincia.

**Jaén.**

Zona 3.<sup>a</sup> Capital y provincia.

**León.**

Zona 3.<sup>a</sup> Capital y provincia.

**Lérida.**

Zona 2.<sup>a</sup> Lérida.

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Logroño.**

Zona 3.<sup>a</sup> Capital y provincia.

**Lugo.**

Zona 3.<sup>a</sup> Capital y provincia.

**Madrid.**

Zona 1.<sup>a</sup> Madrid, Alcalá de Henares, Aranjuez, Carabanchel Bajo, Chamartín de la Rosa, Getafe, Fuencarral, Tetuán, Vallecas y Villaverde.

Zona 2.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Málaga.**

Zona 2.<sup>a</sup> Málaga.

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**León.**

Zona 3.<sup>a</sup>

**Murcia.**

Zona 2.<sup>a</sup> Murcia (capital) y Cartagena.

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Navarra.**

Zona 2.<sup>a</sup> Pamplona.

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Orense.**

Zona 3.<sup>a</sup> Capital y provincia.

**Oviedo.**

Zona 2.<sup>a</sup> Oviedo y Gijón.

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Palencia.**

Zona 3.<sup>a</sup> Toda la provincia.

**Palmas (Las).**

Zona 2.<sup>a</sup> Las Palmas.

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Pontevedra.**

Zona 2.<sup>a</sup> Vigo y su término municipal.

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Salamanca.**

Zona 2.<sup>a</sup> Salamanca.

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Santa Cruz de Tenerife.**

Zona 2.<sup>a</sup> Santa Cruz de Tenerife.

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Santander.**

Zona 2.<sup>a</sup> Santander.

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Segovia.**

Zona 3.<sup>a</sup> Capital y provincia.

**Sevilla.**

Zona 1.<sup>a</sup> Sevilla y localidades enclavadas en un radio de 20 kilómetros de la misma.

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Soria.**

Zona 3.<sup>a</sup> Capital y provincia.

**Tarragona.**

Zona 2.<sup>a</sup> Capital y Reus.

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Teruel.**

Zona 3.<sup>a</sup> Capital y provincia.

**Toledo.**

Zona 3.<sup>a</sup> Capital y provincia.

**Valencia.**

Zona 1.<sup>a</sup> Capital.

Zona 2.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Valladolid.**

Zona 2.<sup>a</sup> Valladolid.

Zona 3.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Vizcaya.**

Zona 1.<sup>a</sup> Bilbao, Portugalete, Santurce, Baracaldo, Sestao, Neguri, Guecho y Las Arenas.

Zona 2.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

**Zamora.**

Zona 3.<sup>a</sup> Capital y provincia.

**Zaragoza.**

Zona 1.<sup>a</sup> Zaragoza.

Zona 2.<sup>a</sup> Resto de la provincia.

Art. 34. Las Empresas de los ramos de sastrería y modistería a la medida se agruparán, a efectos exclusivamente de salarios y sin perjuicio de otras clasificaciones establecidas oficialmente, en las categorías siguientes:

De lujo o alta costura.

De primera clase.

De segunda clase.

De tercera clase.

La clasificación en una de las cuatro categorías señaladas se efectuará por acuerdo de las Secciones Económica y Social del Sindicato Textil, y será autorizada con su visto bueno por la Delegación de Trabajo.

Contra el acuerdo clasificador podrá interponerse reclamación en el plazo de ocho días hábiles ante la Dirección General de Trabajo, que previos los asesoramientos oportunos, dictará resolución definitiva.

Las resoluciones recaídas, una vez firmes, surtirán efectos económicos retroactivos para el personal al servicio de la Empresa en cuestión, a la fecha de publicación de estas Ordenanzas.

Las clasificaciones acordadas serán revisables a petición de la Empresa o trabajadores cuando varíen las circunstancias que las motivaron, y de ser aceptadas por la Delegación de Trabajo, afectarán automáticamente a las remuneraciones del personal, que sufrirán las alteraciones que se deduzcan de la nueva categoría acordada.

Los establecimientos de modistería a la medida que empleen señoritas modelos, se clasificarán siempre en la categoría de lujo o alta costura.

Art. 35. La remuneración, según Zonas, habrá de abonarse en atención al lugar donde la industria esté enclavada y se presten los servicios, sin tener en cuenta, por tanto, el sitio donde radique la Casa Central o aquel donde habite cada trabajador, por su mayor comodidad o conveniencia.

Art. 36. Remuneraciones de los operarios:

CATEGORÍAS	ZONA 1. <sup>a</sup>	ZONA 2. <sup>a</sup>	ZONA 3. <sup>a</sup>
A) CONFECCION DE ROPA INTERIOR DE SEÑORA, CABALLERO Y NIÑO:			
I.—CAMISERÍA FINA Y ECONÓMICA.			
a) Confección a la medida.			
Personal femenino:			
Vistera .....	14,75	13,75	12,25

CATEGORÍAS	ZONA 1. <sup>a</sup>	ZONA 2. <sup>a</sup>	ZONA 3. <sup>a</sup>
<b>D I A R I O</b>			
Oficiala costurera..	14,75	13,75	12,25
Ojaladora a mano.	13,50	12,50	11,50
Planchadora de 1. <sup>a</sup>	14,75	13,75	12,25
Planchadora de 2. <sup>a</sup>	13,50	12,50	11,50
Bordadora a mano.	14,75	13,75	12,25
Ayudanta (en todas las anteriores categorías)	12,50	11,25	10,50
Especialista .....	11,—	10,—	9,50
<b>b) Confección en serie.</b>			
<b>Personal masculino:</b>			
Oficial cortador de 1. <sup>a</sup> .....	27,50	24,—	23,50
Oficial cortador de 2. <sup>a</sup> .....	25,50	23,50	22,—
<b>Personal femenino:</b>			
Repasadora .....	14,75	13,75	12,25
Vistera .....	14,75	13,75	12,25
Montadora .....	14,75	13,75	12,25
Oficiala costurera de 1. <sup>a</sup> .....	14,75	13,75	12,25
Oficiala costurera de 2. <sup>a</sup> .....	13,50	12,50	11,50
Ojaladora a mano.	13,50	12,50	11,50
Ojaladora a máquina .....	13,50	12,50	11,50
Planchadora de 1. <sup>a</sup>	14,75	13,75	12,25
Planchadora de 2. <sup>a</sup>	13,50	12,50	11,50
Ayudanta (en todas las anteriores categorías)	12,50	11,25	10,50
Especialista .....	11,—	10,—	9,50
<b>NIÑO.</b>			
<b>II.—LENCERÍA ARTÍSTICA Y CORRIENTE PARA SEÑORA Y NIÑO.</b>			
<i>Confección a la medida y en serie.</i>			
<b>Personal femenino:</b>			
Cortadora de 1. <sup>a</sup>	18,—	17,—	16,50
Cortadora de 2. <sup>a</sup>	16,50	15,50	15,—
Oficiala de taller de 1. <sup>a</sup> .....	14,75	13,75	12,25
Oficiala de taller de 2. <sup>a</sup> .....	13,50	12,50	11,50
Bordadora a mano.	14,75	13,75	12,25
Bordadora a máquina .....	14,75	13,75	12,25
Maquinista de 1. <sup>a</sup>	14,75	13,75	12,25
Maquinista de 2. <sup>a</sup>	13,50	12,50	11,50
Reproductora de dibujos .....	15,75	14,75	13,25
Picadora de dibujos	14,75	13,75	12,25
Planchadora de 1. <sup>a</sup>	14,75	13,75	12,25
Planchadora de 2. <sup>a</sup>	13,50	12,50	11,50
Ayudanta (en todas las anteriores categorías)	12,50	11,25	10,50
Especialista .....	11,—	10,—	9,50
<b>III.—CORSETERÍA.</b>			
<b>Personal masculino:</b>			
Oficial cortador de 1. <sup>a</sup> .....	25,—	22,50	21,25

CATEGORÍAS	ZONA 1. <sup>a</sup>	ZONA 2. <sup>a</sup>	ZONA 3. <sup>a</sup>
<b>D I A R I O</b>			
Oficial cortador de 2. <sup>a</sup> .....	22,—	19,—	17,—
Ayudante de cortador .....	19,50	17,50	16,—
<b>Personal femenino:</b>			
Oficiala cortadora.	18,—	17,—	16,50
Oficiala de encargos .....	19,—	17,—	16,—
Maquinista de 1. <sup>a</sup> ...	13,50	12,50	11,50
Maquinista de 2. <sup>a</sup> ...	12,50	11,25	10,50
Ayudante .....	11,—	10,—	9,50
Planchadora de 1. <sup>a</sup>	14,75	13,75	12,25
Planchadora de 2. <sup>a</sup>	13,50	12,50	11,50
Especialista .....	11,—	10,—	9,50
<b>B) CONFECION DE PRENDAS EXTERIORES DE SEÑORA, CABALLERO Y NIÑO:</b>			
<b>I.—SASTRERÍA A LA MEDIDA.</b>			
<b>Personal masculino:</b>			
Oficial de sastrería.	24,—	21,50	18,—
Ayudante de oficial de sastrería .....	19,50	17,50	16,50
Oficial planchador de 1. <sup>a</sup> (donde exista) .....	24,—	21,50	20,50
Oficial planchador de 2. <sup>a</sup> (donde exista) .....	22,—	19,50	18,50
<b>Personal femenino:</b>			
Oficiala de sastrería de 1. <sup>a</sup> .....	16,50	15,—	14,25
Oficiala de sastrería de 2. <sup>a</sup> .....	15,—	13,50	12,—
Ayudanta de oficiala de sastrería ...	13,50	12,50	11,50
Oficiala composturera .....	16,50	15,—	14,25
Pantalonera .....	13,50	12,50	11,50
Chalequera .....	13,50	12,50	11,50

Los salarios de este grupo se entenderán referidos al personal perteneciente a los establecimientos de sastrería a la medida que se clasifiquen, de conformidad con el artículo 34, en las llamadas de lujo o alta costura y primera clase.

Los establecimientos clasificados en segunda categoría abonarán los salarios anteriores reducidos en un 10 por 100, y los pertenecientes a la tercera categoría, los mismos, con una reducción equivalente al 15 por 100.

CATEGORÍAS	ZONA 1. <sup>a</sup>	ZONA 2. <sup>a</sup>	ZONA 3. <sup>a</sup>
<b>II.—CONFECION DE SASTRERÍA FINA EN SERIE.</b>			
<b>M E N S U A L</b>			
<b>Personal masculino:</b>			
Marcador - cortador de 1. <sup>a</sup> .....	1.000,—	900,—	850,—
Marcador - cortador de 2. <sup>a</sup> .....	900,—	800,—	750,—
Oficial cortador ..	750,—	675,—	640,—
Oficial forrador ...	650,—	575,—	540,—

CATEGORÍAS	ZONA 1. <sup>a</sup>	ZONA 2. <sup>a</sup>	ZONA 3. <sup>a</sup>
D I A R I O			
Oficial de sastrería.	24,—	21,50	20,50
Ayudante .....	19,50	17,50	16,50
Planchador de 1. <sup>o</sup> .....	24,—	21,50	20,50
Planchador de 2. <sup>o</sup> .....	22,—	19,50	18,50
Personal femenino:			
Oficiala de sastrería de 1. <sup>a</sup> .....	16,50	15,—	14,25
Oficiala de sastrería de 2. <sup>a</sup> .....	15,—	13,50	12,—
Ayudanta de Oficiala .....	13,50	12,50	11,50
Oficiala de confección en serie de 1. <sup>o</sup> .....	14,75	13,75	12,25
Oficiala de confección en serie de 2. <sup>o</sup> .....	13,50	12,50	11,50
Maquinista de 1. <sup>o</sup> .....	14,75	13,75	12,25
Maquinista de 2. <sup>o</sup> .....	13,50	12,50	11,50
Maquinista de máquinas especiales	13,50	12,50	11,50
Repardidora .....	15,50	14,50	14,—
Especialista .....	11,—	10,—	9,50
III.—CONFECCIÓN ECONÓMICA EN SERIE O "MANTECAIRE".			
Personal masculino:			
Oficial cortador ...	26,—	23,50	22,50
Ayudante de cortador .....	21,—	19,—	18,—
Personal femenino:			
Oficiala costurera.	14,75	13,75	12,25
Ojaladora a mano.	14,75	13,75	12,25
Ojaladora a máquina .....	13,50	12,50	11,50
Ojaladora planchadora .....	13,50	12,50	11,50
Especialista .....	11,—	10,—	9,50
IV Y V.—MODISTERÍA A LA MEDIDA Y EN SERIE.			
Personal masculino:			
Oficial de modistería .....	22,—	19,—	18,—
Personal femenino:			
Oficiala de modistería de 1. <sup>o</sup> .....	16,50	15,—	13,50
Oficiala de modistería de 2. <sup>o</sup> .....	14,75	13,75	12,—
Ayudanta de 1. <sup>a</sup> ...	13,50	12,50	11,50
Ayudanta de 2. <sup>a</sup> ...	12,—	11,—	10,50
Oficiala cortadora. (Confección en serie.) .....	16,—	15,—	14,50
Bordadora a mano.	16,—	15,—	14,50
Bordadora a máquina .....	16,—	15,—	14,50
Ayudanta .....	13,75	12,75	12,25

Los salarios correspondientes al grupo IV (Modistería a la Medida) se entenderán establecidos para los operarios u operarias que trabajen en talleres clasificados, de conformidad con el artículo 34 de estas Ordenanzas, como de primera categoría. En los clasificados en las restantes categorías los salarios

anteriores experimentarán las siguientes variaciones:

*Establecimientos de lujo o alta costura.*—Se aumentará en todas las categorías el 5 por 100.

*Establecimientos de segunda categoría.*—Se disminuirá en todas las categorías el 5 por 100.

*Establecimientos de tercera categoría.*—Se disminuirá en todas las categorías el 10 por 100.

CATEGORÍAS	ZONA 1. <sup>a</sup>	ZONA 2. <sup>a</sup>	ZONA 3. <sup>a</sup>
D I A R I O			
VI.—GABARDINAS E IMPERMEABLES.			
Personal masculino:			
Oficial marcador o recortador .....	Percibirán salarios iguales a los establecidos para las mismas categorías en el grupo II de esta Sección (Confección de sastrería fina en serie).	25,—	22,50
Oficial cortador ...			
Oficial forrador ...			
Oficial de sastrería.			
Oficial engomador de 1. <sup>o</sup> .....	25,—	22,50	21,75
Oficial engomador de 2. <sup>o</sup> .....	22,—	20,—	18,50
Ayudante .....	17,—	15,50	14,50
Personal femenino:			
Oficiala de sastra... Ayudanta .....	Percibirán salarios iguales a los establecidos para las mismas categorías en el grupo II de esta Sección (Confección de sastrería fina en serie).	25,—	22,50
Maquinista .....			
Maquinista de máquinas especiales.			
Repardidora .....			
C) CONFECCIÓN DE COMPLEMENTOS DEL VESTIDO:			
I.—CORBATERÍA Y PAÑOLERÍA DE FANTASÍA.			
Personal masculino:			
Oficial cortador ....	25,—	22,50	21,25
Ayudante .....	14,50	13,—	12,25
Personal femenino:			
Oficiala de corbatería .....	12,50	11,25	10,50
Costurera (a mano)	12,50	11,25	10,50
Maquinista .....	11,—	10,—	9,50
Planchadora .....	12,50	11,25	10,50
Rasgadora o rayadora .....	11,—	10,—	9,50
Especialista .....	11,—	10,—	9,50
II.—GORRERÍA DE TODAS CLASES Y SOMBRERERÍA DE SEÑORA.			
a) <i>Gorrería.</i>			
Personal masculino:			
Cortador de 1. <sup>o</sup> ...	19,—	17,—	16,—
Cortador de 2. <sup>o</sup> ...	17,50	16,75	15,—
Planchador .....	21,—	19,—	18,—
Ayudante .....	16,—	14,50	13,75
Personal femenino:			
Oficiala de gorrería de 1. <sup>a</sup> .....	13,50	12,50	11,25

CATEGORÍAS	ZONA 1.ª	ZONA 2.ª	ZONA 3.ª
D I A R I O.			
Oficiala de gorrería de 2.ª .....	12,50	11,25	10,50
b) <i>Confeción de sombreros de señora.</i>			
Personal masculino:			
Enformador .....	24,—	21,50	20,—
Personal femenino:			
Oficiala de sombrería de 1.ª .....	16,—	15,—	14,50
Oficiala de sombrería de 2.ª .....	14,75	13,75	12,25
Ayudanta .....	13,50	12,50	11,50
III.—MANTONERÍA BORDADA.			
Personal masculino:			
Oficial dibujante...	24,—	21,—	19,50
Personal femenino:			
Estarcidora de 1.ª .....	14,75	13,75	12,25
Estarcidora de 2.ª .....	13,50	12,50	11,50
Ayudanta de estarcidora .....	12,50	11,25	10,50
Bordadora a mano.	14,75	13,75	12,25
Bordadora a máquina de 1.ª .....	14,75	13,75	12,25
Bordadora a máquina de 2.ª .....	13,50	12,50	11,50
Ayudanta de bordadora .....	12,50	11,25	10,50
Repasadora .....	14,75	13,75	12,25
Ayudanta de repasadora .....	12,50	11,25	10,50
Calcadora de 1.ª .....	14,75	13,75	12,25
Calcadora de 2.ª .....	13,50	12,50	11,50
Flequera de 1.ª .....	15,75	14,75	13,25
Flequera de 2.ª .....	14,75	13,75	12,25
Aprestadora .....	14,75	13,75	12,25
Ayudante .....	12,50	11,25	10,50
Planchadora-dobladora de 1.ª .....	14,75	13,75	12,25
Planchadora-dobladora de 2.ª .....	13,50	12,50	11,50
IV.—VELOS, MANTOS Y MANTILLAS.			
Personal femenino:			
Oficiala .....	14,75	13,75	12,25
Ayudanta .....	13,50	12,50	11,50
Repasadora .....	14,75	13,75	12,25
V. — PAÑOLERÍA CORRIENTE.			
Cortadora .....	11,—	10,—	9,50
Costurera maquinista .....	12,50	11,25	10,50
Plegadora .....	11,—	10,—	9,50
Repasadora .....	11,—	10,—	9,50
Acabadora .....	11,—	10,—	9,50
Marcadora .....	13,50	12,25	11,50
VI.—PARAGÜERÍA.			
Personal masculino:			
Cortador .....	25,—	22,50	21,25
Repasador .....	20,—	18,—	17,—
Taladrador .....	18,—	16,50	15,—
Encolador .....	16,—	14,50	13,75

CATEGORÍAS	ZONA 1.ª	ZONA 2.ª	ZONA 3.ª
D I A R I O			
Personal femenino:			
Oficiala de paraguiería .....	12,50	11,25	10,50
Especialista .....	11,—	10,—	9,50
D) CONFECION DE PRENDAS DE CAMA Y MESA:			
I.—LENCERÍA ARTÍSTICA.			
Personal masculino:			
Dibujante .....	24,—	21,—	19,50
Ayudante de dibujante .....	20,—	18,—	17,—
Personal femenino:			
Reproductora de dibujos .....	15,75	14,75	13,25
Picadora de dibujos de 1.ª .....	14,75	13,75	12,25
Picadora de dibujos de 2.ª .....	13,50	12,50	11,50
Pasadora de dibujos de 1.ª .....	14,75	13,75	12,25
Pasadora de dibujos de 2.ª .....	13,50	12,50	11,50
Rasgadora .....	12,50	11,25	10,50
Planchadora de 1.ª .....	14,75	13,75	12,25
Planchadora de 2.ª .....	13,50	12,50	11,50
Plegadora .....	13,50	12,50	11,50
Caladora y bordadora a máquina.	14,75	13,75	12,25
Bordadora a mano.	14,75	13,75	12,25
Oficiala de taller de 1.ª .....	14,75	13,75	12,25
Oficiala de taller de 2.ª .....	13,50	12,50	11,50
Ayudanta (en todas las anteriores categorías femeninas) .....	12,50	11,25	10,50
Especialista .....	11,—	10,—	9,50
III.—COLCHONERÍA.			
Personal masculino:			
Oficial colchonero de 1.ª .....	20,—	18,—	17,—
Oficial colchonero de 2.ª .....	19,—	17,—	16,—
E) DIVERSOS:			
I.—BORDADOS Y PUNTILLERÍA CONFECIONADA.			
Personal masculino:			
Oficial de montajes de máquina automática .....	20,—	19,—	17,—
Personal femenino:			
Cosedora de montajes .....	13,50	12,50	11,50
Rodetera .....	12,50	11,25	10,50
Enhebradora - maquinista .....	13,50	12,50	11,50
Enhebradora - auxiliar .....	12,50	11,25	10,50

CATEGORÍAS	ZONA 1. <sup>a</sup>	ZONA 2. <sup>a</sup>	ZONA 3. <sup>a</sup>
<b>D I A R I O</b>			
Canillera .....	11,—	10,—	9,50
Repasadora .....	13,50	12,50	11,50
Planchadora .....	13,50	12,50	11,50
Ayudanta de planchadora .....	12,50	11,25	10,50
Plegadora de piezas .....	13,50	12,50	11,50
<b>II.—TALLERES DE PLANCHADO.</b>			
Personal femenino:			
Oficiala planchadora de 1. <sup>a</sup> .....	13,50	12,50	11,50
Oficiala planchadora de 2. <sup>a</sup> .....	12,50	11,25	10,50
<b>III.—LENCERÍA SANITARIA.</b>			
Personal femenino:			
Cortadora .....	14,75	13,75	12,25
Oficiala costurera de 1. <sup>a</sup> .....	13,50	12,50	11,50
Oficiala costurera de 2. <sup>a</sup> .....	12,50	11,25	10,50
<b>Art. 37. Retribución del personal subalterno.</b>			
Listeros .....	550,—	500,—	471,—
<b>M E N S U A L</b>			
<b>D I A R I O</b>			
Vigilantes o serenos .....	16,—	14,50	13,50
Ordenanzas .....	14,50	13,—	12,25
Porteros .....	14,50	13,—	12,25
Conserjes .....	15,50	14,50	14,—
Conductores-mecánicos .....	18,—	16,25	15,25
Electricistas .....	18,—	16,25	15,25
Botones o recaderos (personal masculino):			
De 14 a 16 años ...	5,—	4,50	4,25
De 16 a 18 años ...	9,50	8,50	7,50
Mozos de Almacén.	14,50	13,—	12,25
Mujeres de limpieza (hora) .....	1,50	1,50	1,50
<b>Art. 38. Retribución del personal administrativo.</b>			
Jefes de Sección ...	1.260,—	1.195,—	1.135,—
Jefes de Negociado.	1.100,—	1.045,—	990,—
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	880,—	835,—	795,—
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	730,—	695,—	655,—
Auxiliares .....	555,—	525,—	495,—
Aspirantes:			
De 14 a 15 años ...	170,—	160,—	150,—
De 15 a 16 años ...	240,—	230,—	215,—
De 16 a 18 años ...	380,—	360,—	340,—
Telefonistas .....	555,—	525,—	495,—
<b>Art. 39. Retribución del personal mercantil.</b>			
Jefes de Ventas ...	1.260,—	1.195,—	1.135,—
Viajantes .....	1.100,—	1.045,—	990,—
Oficiales de Ventas.	880,—	835,—	795,—
Modelos .....	600,—	540,—	510,—
Vendedora o depen-			

CATEGORÍAS	ZONA 1. <sup>a</sup>	ZONA 2. <sup>a</sup>	ZONA 3. <sup>a</sup>
<b>M E N S U A L</b>			
dienta de salón de 1. <sup>a</sup> .....	700,—	630,—	595,—
Vendedora o dependienta de salón de 2. <sup>a</sup> .....	600,—	540,—	510,—
<b>Art. 40. Retribución del personal técnico no titulado. En todas las secciones:</b>			
Encargado general.	1.260,—	1.195,—	1.135,—
Maestro o encargado de Sección ...	750,—	700,—	650,—
Maestra o encargada de Sección ...	600,—	540,—	510,—
<b>A) CONFECION DE PRENDAS INTERIORES DE SEÑORA, CABALLERO Y NIÑO:</b>			
<b>I.—CAMISERÍA FINA Y ECONÓMICA.</b>			
a) <i>Confección a la medida.</i>			
Cortador de 1. <sup>a</sup> ...	1.150,—	1.050,—	975,—
Cortador de 2. <sup>a</sup> ...	900,—	810,—	765,—
Ayudante de cortador .....	750,—	675,—	635,—
b) <i>Confección en serie.</i>			
Patronista .....	1.150,—	1.050,—	975,—
<b>II.—LENCERÍA ARTÍSTICA Y CORRIENTE</b>			
Patronista .....	1.150,—	1.050,—	975,—
<b>III.—CORSETERÍA.</b>			
Patronista-encargado de taller .....	1.150,—	1.050,—	975,—
<b>B) CONFECION DE PRENDAS EXTERIORES DE SEÑORA, CABALLERO Y NIÑO:</b>			
<b>I.—SASTRERÍA A LA MEDIDA.</b>			
Cortador de 1. <sup>a</sup> ...	1.500,—	1.350,—	1.100,—
Cortador de 2. <sup>a</sup> ...	1.250,—	1.125,—	980,—
Ayudante de cortador .....	800,—	720,—	640,—
<b>D I A R I O</b>			
Maestro de aguja y mesa .....	25,—	22,50	19,50
<b>II.—CONFECION DE PRENDAS DE SASTRERÍA FINA EN SERIE.</b>			
<b>M E N S U A L</b>			
Patronista .....	1.350,—	1.215,—	1.170,—
Ayudante de patronista .....	800,—	720,—	610,—
<b>D I A R I O</b>			
Maestro de aguja y mesa .....	25,—	22,50	19,50

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34 de estas Ordenanzas, los salarios y sueldos anteriores se entienden referidos a los establecimientos clasificados como de lujo o alta costura y primera categoría.

Los clasificados en segunda categoría abonarán los mismos sueldos y salarios reducidos en un 10 por 100, y los clasificados en tercera categoría experimentarán una reducción del 15 por 100 en los mismos salarios.

CATEGORÍAS	ZONA 1. <sup>a</sup>	ZONA 2. <sup>a</sup>	ZONA 3. <sup>a</sup>
III.—CONFECCIÓN EN SERIE DE PRENDAS ECONÓMICAS O "MANTECAIRE".			
M E N S U A L			
Patronistas .....	1.050,—	925,—	800,—
IV Y V.—MODISTERÍA A LA MEDIDA Y EN SERIE.			
Directora o Jefe de Taller .....	1.250,—	1.125,—	980,—
Cortador o cortadora .....	1.250,—	1.125,—	980,—
Ayudante de cortador .....	680,—	610,—	515,—
Dibujante modista.	1.500,—	1.350,—	
D I A R I O			
Maestra de aguja y mesa .....	20,—	18,50	17,—
Maestro de aguja y mesa .....	25,—	22,50	21,25

Los salarios y sueldos correspondientes al Grupo IV, Modistería a la medida, se entienden fijados para los operarios u operarias que trabajen en talleres clasificados como de primera categoría, de conformidad con el artículo 34 de estas Ordenanzas. Los clasificados en las restantes categorías experimentarán las siguientes variaciones:

*Establecimientos de lujo o alta costura.*—Diez por ciento de aumento en todas las categorías.

*Establecimientos de segunda categoría.*—Se disminuirán los sueldos y salarios anteriores en un 5 por 100.

*Establecimientos de tercera categoría.*—Se disminuirán en un 10 por 100 los sueldos y salarios anteriores.

CATEGORÍAS	ZONA 1. <sup>a</sup>	ZONA 2. <sup>a</sup>	ZONA 3. <sup>a</sup>
VI.—GABARDINAS E IMPERMEABLES.			
M E N S U A L			
Patronista .....	1.150,—	1.050,—	975,—
C) CONFECION DE COMPLEMENTOS DEL VESTIDO.			
I.—CORBATERÍA Y PAÑOLERÍA DE FANTASÍA.			
Modelista .....	1.150,—	1.050,—	975,—
II.—GORRERÍA DE TODAS CLASES Y SOMBRERERÍA DE SEÑORA.			
a) <i>Gorrería.</i>			
Patronista .....	1.000,—	950,—	765,—

CATEGORÍAS	ZONA 1. <sup>a</sup>	ZONA 2. <sup>a</sup>	ZONA 3. <sup>a</sup>
M E N S U A L			
b) <i>Sombrerería de señora.</i>			
Directora o modelista .....	1.150,—	1.050,—	
D I A R I O			
Maestra de mesa ...	20,—	18,50	17,—
III.—MANTONERÍA BORDADA.			
M E N S U A L			
Proyectista .....	1.150,—	1.050,—	975,—
Dibujante .....	950,—	855,—	735,—
D) CONFECION DE PRENDAS DE CAMA Y MESA.			
I.—LENCERÍA ARTÍSTICA.			
Dibujante proyectista .....	1.150,—	1.050,—	
Ayudante de dibujante-proyectista.	700,—	630,—	
E) DIVERSOS.			
I.—BORDADOS Y PUNTILLERÍA CONFECIONADA.			
Dibujante proyectista .....	1.150,—	1.050,—	
Dibujante .....	950,—	855,—	
Picador de dibujos.	1.150,—	1.050,—	
D I A R I O			
Bordador a pantógrafo .....	20,—	18,—	
Ayudante de bordador a pantógrafo.	16,—	14,50	

Art. 41. *Retribución de los aprendices.*

1) Aprendices masculinos y femeninos de las categorías de cortador a la medida, patronista, dibujante, picador de dibujos y bordador a pantógrafo, pertenecientes a técnicos no titulados de las Secciones A) y B) y Grupo I de las C), D) y E) del artículo 3.º de estas normas.

Personal masculino:	D I A R I O		
De primer año ...	5,—	5,50	4,—
De segundo año ..	7,50	6,75	6,25
De tercer año .....	10,50	9,50	9,—
De cuarto año .....	14,—	12,50	11,75
Personal femenino:	D I A R I O		
De primer año ....	4,—	3,50	3,—
De segundo año ...	6,50	5,75	5,25
De tercer año .....	8,50	7,60	7,—
De cuarto año .....	11,—	10,—	9,50

2) Aprendices masculinos y femeninos de las diversas categorías de operarios de las Secciones y Grupos del párrafo anterior.

CATEGORÍAS	ZONA 1. <sup>a</sup>	ZONA 2. <sup>a</sup>	ZONA 3. <sup>a</sup>
<b>Personal masculino:</b>			
	D I A R I O		
De primer año ...	5,—	4,50	4,—
De segundo año ..	6,50	5,75	5,25
De tercer año .....	8,—	7,—	6,50
De cuarto año .....	10,50	9,25	8,75
<b>Personal femenino:</b>			
De primer año .....	4,—	3,50	3,25
De segundo año ..	5,50	4,75	4,50
De tercer año .....	9,—	7,75	7,25

3) Aprendices masculinos de las categorías de patronista y modelista del Grupo II de la Sección C) y proyectista y dibujante del Grupo III de la misma Sección.

CATEGORÍAS	ZONA 1. <sup>a</sup>	ZONA 2. <sup>a</sup>	ZONA 3. <sup>a</sup>
<b>Personal masculino:</b>			
	D I A R I O		
De primer año .....	5,—	4,50	4,—
De segundo año ..	7,50	6,50	6,—
De tercer año .....	9,50	8,50	8,—

4) Aprendices masculinos pertenecientes a las diversas categorías de operarios de los Grupos II y III de las Secciones C) y D) del artículo 3.º de esta Reglamentación.

CATEGORÍAS	ZONA 1. <sup>a</sup>	ZONA 2. <sup>a</sup>	ZONA 3. <sup>a</sup>
<b>Personal masculino:</b>			
	D I A R I O		
De primer año .....	5,—	4,50	4,—
De segundo año ..	7,—	6,50	6,—
De tercer año .....	9,50	8,50	8,—

5) Aprendices masculinos y femeninos de las categorías de operarios restantes.

CATEGORÍAS	ZONA 1. <sup>a</sup>	ZONA 2. <sup>a</sup>	ZONA 3. <sup>a</sup>
<b>Personal masculino:</b>			
	D I A R I O		
De primer año .....	5,—	4,50	4,—
De segundo año ..	8,—	7,50	7,—

A los aprendices de sastrería y modistería a la medida les serán de aplicación, a efectos exclusivamente de salarios, los aumentos y disminuciones establecidos para el personal obrero de estas mismas actividades en el artículo 36, Sección B), apartado I y IV de estas Ordenanzas.

Art. 42. Los trabajos no indicados precisamente como femeninos y que sean desarrollados por este personal tendrán retribución idéntica a la señalada a personal masculino de las categorías correspondientes.

**SECCIÓN 3.ª—Casos especiales de retribución**

Art. 43. *Trabajos de categoría superior.*—El personal, de todas las clases, podrá realizar trabajos de categoría inmediata superior a la suya en casos excepcionales de perentoria necesidad y corta duración, percibiendo durante el tiempo de prestación de su servicio la retribución de la categoría a que circunstancialmente resulte adscrito.

Art. 44. *Trabajos de categoría inferior.*—Si por conveniencias de la Empresa se destinase a un obrero o empleado a trabajos pertenecientes a categoría profesional inferior a la que esté adscrito, conservará el jornal correspondiente a su categoría.

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

Art. 45. *Personal accidentado.*—Las Empresas procurarán acoplar en lo posible al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, enfermedad u otra circunstancia, antes de su jubilación, retiro, etc., destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones, si la Empresa tiene puesto disponible.

Para ser colocados en esta situación tendrán preferencia los trabajadores que carezcan de subsidio, pensión o medios propios para su sostenimiento. El personal acogido a esta situación no excederá nunca del 5 por 100 del total de la categoría respectiva.

En forma compatible con las disposiciones legales, las Empresas proveerán las plazas de porteros, ordenanzas, vigilantes, etc. con aquellos de sus trabajadores que por defecto físico, enfermedad o edad avanzada no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal, y siempre que no tengan derecho a subsidio, pensión o medios propios para su sostenimiento.

A falta del personal comprendido en el párrafo anterior, las Empresas proveerán dichas plazas con el incapacitado para su labor habitual a causa de accidente de trabajo o enfermedad indemnizable sufrida a su servicio. En este caso la retribución que corresponda se fijará como está dispuesto en el artículo 27 del Reglamento de Accidentes del Trabajo en la Industria.

Art. 46. *Trabajo nocturno.*—Sin perjuicio de las prohibiciones contenidas en las disposiciones legales vigentes sobre el trabajo nocturno de la mujer obrera, así como las condiciones más favorables al trabajador que las Empresas tengan en vigor, el personal afectado por la Reglamentación contratado por unidad de tiempo, que no sea a domicilio y que trabaje por indicación de la Empresa entre las nueve de la noche y las siete de la mañana, percibirá un suplemento cuya cuantía mínima será del 15 por 100 de la retribución base asignada a su categoría, excepción hecha de los casos en que la realización del trabajo durante las horas señaladas se deba a restricción de energía eléctrica, órdenes de la Superioridad u otra causa de fuerza mayor, en cuyo caso la retribución será la asignada a la jornada diurna.

**SECCIÓN 4.ª—Trabajo a prima y a destajo**

Art. 47. Cuando las exigencias de la industria lo aconsejen, por mutuo acuerdo de ambas partes, podrá establecerse el régimen de trabajo a prima o a destajo.

Las tarifas de retribución se calcularán de suerte que un operario laborioso y de rendimiento normal en su trabajo obtenga un salario superior, como mínimo, en un 25 por 100 al jornal mínimo fijado para la categoría en que aparezca adscrito.

Dichas tarifas se someterán al informe del

Sindicato Provincial Textil, que, a su vez, las remitirá, para su aprobación definitiva, a la Delegación de Trabajo respectiva, que las aprobará o rechazará. En el primer caso se dará a conocer a los obreros interesados en forma fácil que les permita conocer sin dificultad su retribución.

La pérdida de tiempo ocasionado en el destajo o tarea por causas independientes de la voluntad del trabajador y no imputables al descuido o negligencia de la Empresa (falta de corriente, avería en la máquina, espera de material), se pagará al obrero que haya permanecido en el taller a razón de su jornal base, entendido éste en el sentido de jornal mínimo. Cuando las interrupciones de trabajo obedezcan a causa de fuerza mayor y no excedan de treinta minutos durante la jornada, no serán tenidas en cuenta a efectos de descuento de jornal por tarea, prima o destajo.

Art. 48. *Revisión de primas, tareas y destajos.*—Podrá procederse a la revisión de destajos, tareas y primas por las siguientes causas:

- a) Por mejora de los métodos de producción o modificación en las instalaciones.
- b) Por error en el cálculo de sus precios.
- c) Cuando la ganancia normal del obrero exceda del salario base en un 75 por 100.

En estos casos, el Jefe de la Empresa o los productores solicitarán la modificación de tarifas de la Delegación de Trabajo, que resolverá en definitiva, oyendo previamente al Sindicato respectivo. Contra el acuerdo de la Delegación cabrá recurso ante la Dirección General de Trabajo.

En los casos de trabajos nuevos o de instalaciones reformadas, los obreros que perciban su retribución a destajo estarán obligados a trabajar con arreglo al salario normal asignado a su respectiva categoría, durante el tiempo prudencial necesario para permitir su adaptación al nuevo trabajo y para determinar el tipo de las nuevas tarifas. Este período no podrá exceder en ningún caso de dos meses.

Art. 49. *Disminución de rendimientos.*—Si cualquiera de los trabajadores contratados a destajo o a prima no produjera el rendimiento debido por causas imputables a la Empresa, y a pesar de poner el obrero en la ejecución de la obra técnica la actividad y diligencia necesarias, el trabajador tendrá derecho al salario que se hubiese previsto, o, en otro caso, al salario mínimo de su categoría con el 25 por 100 de aumento.

Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales y no se extendiera a toda la jornada, se deberá solamente compensar al obrero el tiempo que dure la disminución.

#### SECCIÓN 5.ª—Aumentos periódicos por tiempo de servicio

Art. 50. *Normas genéricas.*—Con la finalidad de fomentar la vinculación con la Empresa del personal, tanto fijo como de temporada, de la Industria de la Confección, Vestido y Tocado, se establecen aumentos periódicos por tiempo de servicio dentro de la propia Entidad.

Art. 51. *Personal técnico no titulado, subalterno y obrero.*—Con respecto a este grupo de personal, los aumentos periódicos consistirán en dos bienios equivalentes cada uno al

5 por 100 de los salarios que realmente perciban; tres quinquenios, importantes cada uno el 10 por 100 de los mismos salarios o sueldos. Estos aumentos se percibirán desde 1 de enero de 1948.

Al personal de temporada se le computarán, exclusivamente a efectos de los aumentos periódicos por años de servicio, los períodos de suspensión en el trabajo que se establecen en el artículo 23 de estas Ordenanzas, como si se hubiesen estado prestando su trabajo. Se exceptúa de esta percepción al personal que tiene señalada la retribución con arreglo a su edad (aprendices y botones).

Art. 52. Al personal a que se alude en el párrafo primero del artículo anterior le será computado el tiempo de servicio en la Empresa a partir de 1 de enero de 1942, a razón del dos y medio por ciento de su sueldo por cada bienio de servicios, sin perjuicio de lo establecido con carácter permanente en el artículo anterior.

Art. 53. *Personal administrativo y mercantil.*—El personal administrativo y mercantil que preste sus servicios en cualquiera de las Empresas comprendidas en estas Ordenanzas laborales, cualesquiera que sean la categoría del establecimiento y la zona geográfica en que se encuentre enclavado, disfrutarán, en el concepto de aumentos periódicos por años de servicio, de dos bienios, equivalentes cada uno al 5 por 100 de los sueldos establecidos en la presente Reglamentación, y tres quinquenios, importantes cada uno también el 10 por 100 de los mismos salarios.

Art. 54. Al personal administrativo y mercantil se le computará el tiempo de servicio prestado en la Empresa a partir del 1 de enero de 1942, a razón del dos y medio por ciento de su sueldo por cada bienio de servicios, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior.

Art. 55. Los aumentos periódicos por años de servicio establecido para el personal obrero en los artículos 51 y 52 no serán de aplicación a los trabajadores a domicilio.

## CAPITULO V

### DEL TRABAJO A DOMICILIO

Art. 56. El trabajo a domicilio en todas las actividades objeto de esta Reglamentación se regirá por lo dispuesto en las normas especiales que se contienen en el presente capítulo, y en cuanto no se oponga, por las disposiciones del título segundo de la vigente Ley de Contrato de Trabajo de 31 de marzo de 1945.

#### SECCIÓN 1.ª—Del contrato de trabajo a domicilio

Art. 57. El contrato de trabajo a domicilio en las actividades de la Confección, Vestido y Tocado constará necesariamente por escrito, extendiéndose por triplicado a un solo efecto, y sometiéndose, por conducto de la Organización Sindical, al visado de la Delegación de Trabajo respectiva, que retendrá uno de los ejemplares, devolviendo los otros dos.

Como anexo a dicho contrato entregará a cada trabajador la tarjeta, hoja talonaria o cartilla que determina el apartado primero del artículo 112 de la Ley de Contrato de Trabajo.

El aludido contrato de Trabajo estará exento de toda clase de impuestos, incluso de tim-

bre, si la retribución estipulada no excede de 9.000 pesetas anuales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la citada Ley.

Las Delegaciones Provinciales de Trabajo, previo informe del Sindicato Provincial Textil, someterán a la aprobación del Director general de Trabajo en el plazo de treinta días, a partir de la publicación de la presente Reglamentación, los modelos de contrato de trabajo individual y trabajo colectivo que se adopten en las provincias respectivas.

Art. 58. El contrato de trabajo a domicilio podrá ser individual, esto es, concertado con un solo trabajador, o de trabajo colectivo, que es el celebrado entre una Empresa y un grupo de trabajadores o "corro".

Art. 59. Además de los requisitos exigidos en el artículo 61 de estas normas, en el contrato de trabajo colectivo constarán necesariamente los extremos siguientes:

- a) Nombre y domicilio social de la Empresa que contrata al grupo de trabajadores.
- b) Nombre y domicilio del oficial o maestro que asume la jefatura del grupo o "corro".
- c) Nombre y domicilio de los trabajadores que componen el susodicho grupo.
- d) Forma y porcentaje de distribución entre todos los trabajadores que integran el grupo, incluido el jefe o maestro, del importe abonado por la Empresa por cada unidad de obra confeccionada por los componentes del mismo.

La distribución antedicha deberá realizarse de tal forma que quede asegurado, en jornada de ocho horas de duración, al oficial, maestro o jefe del grupo, el salario establecido como mínimo en estas normas, más la cantidad que se estime conveniente para indemnizarle de los gastos de luz, local, etc., como igualmente los salarios mínimos fijados en las presentes Ordenanzas para las distintas categorías de los componentes del grupo.

Art. 60. Los grupos o "corros" de trabajos colectivos estarán integrados, como máximo, por el jefe de grupo y cuatro trabajadores más, incluidos los aprendices.

Si el número de los componentes excediese de dicha cifra, el jefe del grupo tendrá la consideración de empresario, y le será, por tanto, de aplicación lo dispuesto en el artículo 68 de esta Reglamentación.

Art. 61. Tanto los contratos de trabajo a domicilio individuales como los colectivos, a más de los requisitos ya señalados y los generales de esta clase de documentos deberán comprender:

- a) La clase de trabajo, tarea u ocupación.
- b) Categoría profesional reconocida a cada trabajador o trabajadores, si se trata de contrato de trabajo colectivo.
- c) Determinación de la forma de retribución, según se trate de jornal, destajo o tarea.
- d) Fijación de la retribución, debiendo señalarse de una manera concreta la tarifa aplicable cuando se realice por obra ejecutada a destajo.
- e) Forma de pago de las retribuciones, determinando si se efectuará mensual, quincenal o semanalmente.
- f) Labor o tarea, con fijación de límites, máximo y mínimo, que la Empresa entregará al trabajador o grupo de trabajadores en cada caso, y el que aquél o éstos se comprometan a realizar en un período determinado, que en ningún caso será superior a tres meses,

prorrogable tácitamente por análogos períodos.

El límite mínimo de tarea o labor entre una Empresa y un trabajador individual o entre una Empresa y un grupo de trabajadores no será inferior a aquella que represente el importe de cuarenta y ocho jornales al semestre para cada uno de éstos, calculados sobre la base del jornal medio que perciben los obreros de igual categoría que trabajan en el taller.

g) Indemnización abonable al trabajador o al grupo de trabajadores en el caso de que la Empresa no entregue a aquél o aquéllos el mínimo de tarea señalada.

h) Sanción que se impondrá al trabajador o grupo de trabajadores en caso de no realizar la labor que les haya sido encomendada, siempre que ésta no rebase los límites máximos que por aquél o aquéllos haya sido aceptada, teniendo en cuenta que el trabajador a domicilio no vendrá obligado a ejecutar semanalmente un trabajo superior al que pueda realizar en cuarenta y ocho horas.

i) Determinación, de una manera concreta y específica, de los descuentos que en los trabajos a destajo pueden imponerse por el empresario en los casos de entrega de una labor defectuosa.

j) La resolución de los litigios que surjan con motivo del incumplimiento de los contratos de trabajo a domicilio será de la competencia de la Magistratura correspondiente.

Art. 62. El despido de cualquier trabajador componente de un grupo o "corro" no podrá llevarse a efecto si no es por orden escrita de la Empresa o Empresas por cuenta de las cuales trabaje. En caso contrario, el jefe del grupo o maestro que efectúe el despido tendrá la consideración de empresario a este efecto, y al mismo corresponderá abonar la indemnización pertinente, si el despido fuese injustificado.

Las reclamaciones litigiosas por abono de salario inferior al mínimo establecido o falta de pago de las cantidades correspondientes a vacaciones, pagas extraordinarias, seguros sociales obligatorios, plus de cargas familiares, horas extraordinarias, etc., hechas por un trabajador componente del grupo, se plantearán conjuntamente al maestro o jefe del grupo y a la Empresa o Empresas por cuenta de las cuales trabaje dicho grupo, siendo responsable de su abono el maestro o jefe, salvo que pruebe de modo terminante que no le fueron abonadas a él por la Empresa o Empresas antedichas, en cuyo caso serán ésta o éstas las responsables definitivas del pago de las cantidades correspondientes en la proporción que se deduzca del trabajo entregado por las infractoras al grupo o "corro".

Art. 63. En caso de crisis de trabajo, cuando la Delegación de Trabajo, de conformidad con lo establecido en el Decreto de 2 de enero de 1944, acuerde el cierre de la industria, reducción de plantillas, establecimiento de turno o implantación de régimen de trabajo en semana reducida, la medida que se adopte afectará al trabajo a domicilio, a cuyo efecto los Delegados fijarán en su resolución las modalidades especiales de aplicación.

#### SECCIÓN 2.ª—Retribución

Art. 64. Si los trabajadores a domicilio individuales trabajan a jornal, éste no podrá

ser inferior en el ítem a categoría.

Art. 65. El domicilio formidado por la Ley de efectos, y todos a cargo de la Reg. del Del. las tarifas de obra, que ses de rifas in un obre análogo lizada mo, el o a la los caso.

En la domicil necesario adicional "corro" unidad los con con lo lo 59 d cial de rechaza resoluci Director estos r expuest provinc propues

Una del trab ta en v micos s esta Re tiempo bación

Las o visables que a t Trabajo to Text

En e de la E dos, qu cesaría

SECCIÓN pagas e

Art. 66. esta cla la Indu cado go se conc

A tal canso d dinarias les obl normas

a) D pago se tribucio por 100 y en un

ser inferior al señalado para los que trabajen en el interior del taller y que tengan idéntica categoría.

Art. 65. La retribución del trabajo a domicilio por destajo o tarea se fijará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 118 de la Ley de Contrato de Trabajo vigente. A tal efecto, por el Sindicato Textil y de la Confección, y en el plazo máximo de dos meses, contados a partir de la publicación de la presente Reglamentación, someterá a la aprobación del Delegado provincial de Trabajo respectivo las tarifas de retribuciones por unidad de obra, que serán tantas cuantas sean las clases de tareas, trabajos u ocupaciones. Las tarifas indicadas se calcularán de tal forma que un obrero de capacidad media o un "corro" de análogas características perciba por tarea realizada en ocho horas de trabajo, como mínimo, el salario correspondiente a su categoría, o a la de los componentes del grupo, según los casos.

En las tarifas de retribución del trabajo a domicilio por unidad de obra se hará constar necesariamente en aquellas prendas que tradicionalmente se confeccionan en grupo o "corro" el porcentaje del precio fijado a la unidad de obra correspondiente a cada uno de los componentes del grupo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo d) del artículo 59 de estas normas. El Delegado provincial de Trabajo aprobará, pondrá reparos o rechazará las tarifas propuestas, y contra su resolución podrá interponerse recurso ante el Director general de Trabajo. Si carecieran de estos requisitos o los mismos no estuviesen expuestos con absoluta claridad, el Delegado provincial de Trabajo rechazará las tarifas propuestas, sin más trámite.

Una vez firmes las tarifas de retribución del trabajo a domicilio se retrotraerá su puesta en vigor, en cuanto a sus efectos económicos se refiere, a la fecha de vigencia de esta Reglamentación, cualquiera que sea el tiempo que haya transcurrido hasta su aprobación definitiva.

Las citadas tarifas de retribución serán revisables a petición de las partes interesadas, que a tal efecto lo solicitarán del Delegado de Trabajo respectivo, por conducto del Sindicato Textil correspondiente.

En el trabajo a domicilio serán de cuenta de la Empresa los avíos y fornituras empleados, que entregará siempre en la cantidad necesaria para la tarea encomendada.

### SECCIÓN 3.ª—Descanso dominical, vacaciones, pagas extraordinarias, cargas familiares y seguros sociales

Art. 66. Con las modalidades especiales de esta clase de trabajo, el obrero a domicilio en la Industria de la Confección, Vestido y Tocado gozará de cuantas mejoras y beneficios se concedan por la presente Reglamentación.

A tal efecto, y en lo que se refiere al descanso dominical, vacaciones y pagas extraordinarias, cargas familiares y seguros sociales obligatorios, se aplicarán las siguientes normas:

a) *Descanso dominical.*—Al efectuarse el pago semanal, quincenal o mensual de las retribuciones se incrementarán éstas en un 16,66 por 100 para abono del salario del domingo, y en un 2 por 100 en concepto de pagos de

días festivos declarados abonables y no recuperables.

b) *Vacaciones.*—Tendrán derecho al permiso anual retribuido que determina el artículo 72 de esta Reglamentación. La retribución en metálico correspondiente a vacaciones será abonada por cada empresario al empezar su disfrute, y consistirá en el importe del 2 por 100 del total de cantidades percibidas por el trabajador o grupo de trabajadores durante un año.

Cuando el trabajador dejara de prestar sus servicios en una Empresa antes de haber disfrutado el permiso anual retribuido percibirá el importe del 2 por 100 del total de cantidades recibidas a partir de las últimas vacaciones disfrutadas, o desde la fecha del comienzo de sus trabajos, caso de no haber transcurrido un año.

c) *Pagas extraordinarias.*—Respecto a las pagas extraordinarias de 18 de julio y Navidad, cada una de ellas representará el importe del 5,45 por 100 del total de las cantidades percibidas de cada Empresa en los periodos comprendidos entre el 24 de diciembre al 17 de julio y el 18 de julio al 23 de diciembre, respectivamente.

d) Debiendo ser efectivamente disfrutadas las vacaciones anuales, así como el percibo de las pagas extraordinarias, en las fechas indicadas en estas Ordenanzas, en modo alguno se podrán abonar tales beneficios de manera fragmentaria, incrementando con los porcentajes anteriormente fijados las liquidaciones semanales, quincenales o mensuales.

En caso de que un trabajador a domicilio cese en el servicio de una Empresa antes del 18 de julio o del 24 de diciembre, tendrá derecho al percibo del 5,45 por 100 de las cantidades cobradas en el periodo transcurrido desde la fecha que corresponda.

e) *Plus de cargas familiares.*—Serán de aplicación a los obreros trabajadores a domicilio los beneficios concedidos por la vigente legislación de 29 de marzo de 1946, relativo al plus de cargas familiares, regulándose su aplicación por el régimen que se establece en el artículo siguiente.

Art. 67. Para la efectividad de los beneficios del plus de cargas familiares y los que se derivan de los seguros sociales obligatorios, se observarán las siguientes normas:

1.ª Las Comisiones previstas en cada Empresa en la Orden de 29 de marzo de 1946 se incrementarán con un vocal representante de los trabajadores a domicilio, designado por éstos.

2.ª Dicha Comisión procederá a confeccionar, por separado, relación de los trabajadores a domicilio, individuales o de grupo, al servicio de la Empresa respectiva.

3.ª La Empresa abonará a dicha Comisión el 10 por 100 de las cantidades totales devengadas en concepto de retribución por los trabajadores a domicilio.

4.ª A la Comisión distribuidora del plus de cargas familiares de la Empresa corresponderá la administración de dicho beneficio y su distribución, de conformidad con las disposiciones vigentes, que se hará con independencia de lo que corresponda a los obreros que trabajen en el interior del taller, salvo el caso de que, a petición del empresario y trabajadores de ambas modalidades, con el informe favorable del Sindicato Provincial Tex-

til y previa conformidad del Delegado provincial de Trabajo, se acuerde la constitución de un fondo único para la reparación del plus de cargas familiares entre todos los beneficiarios.

5.ª La liquidación de las cantidades correspondientes a cada grupo se entregará al jefe de éste, quien deberá devolverla, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, debidamente firmada por los beneficiarios.

El incumplimiento de lo anterior será falta muy grave, y sancionada en consecuencia.

6.ª La afiliación y cotización de los seguros sociales obligatorios de los trabajadores a domicilio, tanto individuales como integrantes de su grupo o "corro", incluso el jefe o maestro del mismo si reúne las condiciones estipuladas en el artículo 60 de estas Ordenanzas, se regirá por las normas siguientes:

a) En los subsidios de vejez y familiar la afiliación y cotización se hará de conformidad con las disposiciones legales vigentes o que se dicten en lo sucesivo.

b) La afiliación al Seguro de Enfermedad se acomodará a lo dispuesto en el artículo 94 del Texto Refundido de las disposiciones de dicho Seguro, aprobado por Orden de 19 de febrero de 1946.

A los efectos de percepción de los beneficios económicos establecidos en este Seguro, y para la determinación del número de días trabajados por el beneficiario, se dividirá el total de la retribución mensual cobrada por su trabajo útil al servicio de las Empresas con quienes trabaje por el jornal mínimo establecido en estas Ordenanzas para la categoría y grupo a que pertenezca. El resultado que se obtenga será dividido por cuatro, y siendo el cociente de esta división el promedio de días trabajados por semana, según que sea superior o inferior a tres días, se verificará la cotización por semanas o medias semanas, teniendo como salario base, a efectos de percepción de los antedichos beneficios, el citado jornal mínimo.

La Empresa entregará al trabajador a domicilio la parte que le corresponda abonar en la prima del Seguro Obligatorio de Enfermedad, y que consistirá en la cantidad que resulte de recargar el importe de cada tarea entregada por el trabajador a domicilio, con el 50 por 100 de la prima que obligatoriamente haya de satisfacerse.

Las Empresas podrán exigir en todo momento que los trabajadores a domicilio a su servicio acrediten debidamente que se encuentran afiliados al Seguro Obligatorio de Enfermedad y al corriente en el pago de las primas.

Sección 4.ª—De los patronos del trabajo a domicilio

Art. 68. Los destajistas del trabajo a domicilio, o sea, aquéllos que tengan trabajadores a sus órdenes cuyo número exceda de cuatro, que trabajen con él a jornal, tarea o destajo, dándole o no los materiales, tendrán la consideración de patronos y, por tanto, las mismas obligaciones que se establecen en las presentes Normas para las Empresas de la Confección, Vestido y Tocado, debiendo abonarle a su personal no sólo el salario estipulado en el presente Reglamento, sino igualmente las mejoras de cualquier índole que por las presentes Normas se les confieren a los trabajadores.

## CAPITULO VI

### JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS, VACACIONES Y FIESTAS

Art. 69. *Jornada*.—I. La jornada de trabajo en las Empresas regidas por estas Ordenanzas será la establecida en la Ley de 1 de junio de 1931, sin perjuicio de las condiciones más ventajosas que el trabajador disfrute al publicarse estas Normas.

II. Con carácter general se establece para el personal administrativo y mercantil la jornada de cuarenta y cinco horas semanales, distribuida en jornada diaria de ocho horas, salvo los sábados, que será de cinco horas por la mañana. Esta jornada será la normal, pero las Empresas que tengan establecida otra más reducida estarán obligadas a conservarla.

III. Si por las especiales características de la Empresa no pudiesen beneficiarse los empleados administrativos y mercantiles de las ventajas de la jornada reducida del sábado, se establecerá, de acuerdo con aquéllos, el correspondiente turno, en el que se tendrán en cuenta las necesidades del servicio.

Art. 70. *Horario*.—Las Empresas someterán a la aprobación del Inspector provincial de Trabajo de su demarcación el correspondiente horario de su personal en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. La confección de cada horario será facultad privativa de las Empresas, que deberán someterlo, cuantas veces sea precisa su variación, a la previa aprobación de la Inspección de Trabajo citada.

Art. 71. *Horas extraordinarias*.—Obtenido el permiso de la Delegación Provincial de Trabajo, y dentro de los límites señalados por la Ley de Jornada Máxima, podrán trabajarse horas extraordinarias, abonadas con los recargos legales y con sujeción a las siguientes normas:

a) Si el jornal es por unidad de tiempo, la base será el resultado de dividirlo por el número de horas que compongan la jornada observable.

b) Si el salario es por unidad de obra, se tomará por base el cociente de dividir el producto de su trabajo normal por el número de horas de la jornada observada. En el caso de que el cociente fuera inferior al jornal mínimo señalado para su categoría y clase, se fijará el salario hora, de acuerdo con la norma a).

c) Si el salario es salario mínimo y primas, la base se obtendrá dividiendo el total de la retribución obtenida durante la jornada observable por el número de horas que la compongan.

En los trabajos por tarea nunca podrá obtenerse el salario por bajo del mínimo fijado en este Reglamento.

Los obreros que trabajen a destajo o salario y primas tendrán derecho a cobrar no sólo lo que les corresponda por horas extraordinarias, según las reglas anteriores, sino también los premios establecidos por el destajo o tarea durante estas mismas horas extraordinarias.

Para que las horas extraordinarias puedan remunerarse con recargo superiores a los legales será necesario que se haga constar en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa o lo acuerde la Dirección General de Trabajo.

Art. 72. Ocupado Vestido do anual

2. Si nes má Empresa xima se

a) P rales.

b) P rales.

c) A pre que te de Ju ción al quier ca ce y los no de m ciete o mentos.

3. Lo e ininter los dom en ellos tendrán efectos.

Art. 73 depende tículos 6 gente L bajador la prese en caso cesión de disfrute cos por t

Art. 74 dades qu general calendari Delegación sional suj lebrará

abonable cimiento el día de cuya adv tores afe

II) La efectuará Decreto d

ENF

Art. 75. blecido e guro de Ley de O las indem tiempo d diciones o locales te reservará jo al per enfermed

Art. 76. te produ la condic fialado en

Art. 77. que por s Seguro d disfrute d

Art. 72. *Vacaciones.*—1. Todo el personal ocupado en las actividades de la Confección, Vestido y Tocado tendrá derecho a un período anual de vacaciones retribuidas.

2. Sin perjuicio de los cuadros de vacaciones más favorables al trabajador que cada Empresa venga observando, su duración máxima será la siguiente:

- a) Personal obrero, diez días naturales.
- b) Personal empleado, quince días naturales.
- c) Aprendices, veinte días naturales, siempre que asistan a los campamentos del Frente de Juventudes. Igual regla será de aplicación al personal obrero masculino de cualquier categoría comprendido entre los catorce y los veintinueve años de edad, y al femenino de más de catorce años y menos de diecisiete que concurran a los citados campamentos.

3. Los días de vacaciones serán abonables e ininterrumpidos, abonándose los jornales de los domingos y festividades no recuperables en ellos comprendidas. Las festividades tendrán la calidad de días laborables a estos efectos.

Art. 73. *Licencias extraordinarias.*—Con independencia de los casos previstos en los artículos 67 y 68 del Texto Refundido de la vigente Ley de Contrato de Trabajo, todo trabajador perteneciente a Empresa afectada por la presente Reglamentación tendrá derecho, en caso de contraer matrimonio, a una concesión de permiso de siete días naturales, con disfrute del salario base y aumentos periódicos por tiempo de servicio.

Art. 74. *Fiestas.*—I) Aparte de las festividades que hayan de celebrarse con carácter general en cada provincia con sujeción al calendario laboral aprobado por las respectivas Delegaciones Provinciales de Trabajo, el personal sujeto a la presente Reglamentación celebrará en cada localidad, en concepto de abonable y no recuperable, y como restablecimiento de una respetable tradición gremial, el día de Santa Lucía (13 de diciembre), bajo cuya advocación están colocados los productores afectados por estas Normas.

II) La retribución de los días festivos se efectuará de acuerdo con lo previsto en el Decreto de 25 de enero de 1941.

## CAPITULO VII

### ENFERMEDADES Y SERVICIO MILITAR

Art. 75. *Enfermedades.*—A partir de lo establecido en el Reglamento de la Ley del Seguro de Enfermedad, en el artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo en relación con las indemnizaciones que se deben percibir en tiempo de enfermedad, y respetando las condiciones que en virtud de usos y costumbres locales tengan establecidas las Empresas, se reservará durante un año el puesto de trabajo al personal de plantilla fija que contraiga enfermedades no profesionales.

Art. 76. El trabajador que ocupe la vacante producida por enfermedad de otro tendrá la condición de eventual durante el plazo señalado en el artículo anterior.

Art. 77. Los trabajadores de plantilla fija que por sus emolumentos estén excluidos del Seguro de Enfermedad tendrán derecho al disfrute del 50 por 100 del salario durante

un período de seis meses y reserva del puesto de trabajo durante doce meses más; todo ello sin perjuicio de las actuales condiciones más beneficiosas que disfrute el personal, y que deberán ser respetadas íntegramente.

Art. 78. *Servicio militar.*—Durante el tiempo que los trabajadores permanezcan en el servicio militar se les reservará la plaza que venían desempeñando por un plazo máximo de dos meses, contados desde el día del licenciamiento. El tiempo de permanencia en filas se computará a todos los efectos de antigüedad en la Empresa y aumentos periódicos por tiempo de servicio.

## CAPITULO VIII

### SALIDAS, DIETAS Y TRASLADOS

Art. 79. Las Empresas de la Confección, Vestido y Tocado podrán trasladar, si tuvieren sucursales en provincias, a su personal de plantilla.

En este caso tendrá derecho el trabajador a que se le abone la totalidad de los gastos de traslado suyos y de sus familiares, así como del mobiliario de su propiedad, percibiendo, además, las dietas que se establecen en los artículos siguientes.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, las Empresas facilitarán a los operarios y personal subalterno, así como a sus familiares, billete de tercera clase. A los empleados administrativos y mercantiles, con categoría de oficial y auxiliar, así como a sus familiares, billete de segunda clase; y a las maniques o modelos y jefes administrativos y mercantiles, de primera clase.

Art. 80. Cuando una Empresa tenga necesidad de que todo o parte del personal a sus órdenes se traslade a efectuar su trabajo (exposiciones, desfile de maniques o modelos, etcétera), fuera de la localidad de su residencia habitual, y dicho traslado implique pernoctar en localidades distintas, además del sueldo o salario que perciban, deberán abonarle la totalidad de los gastos de viaje y estancia en dichas localidades, a más de una dieta diaria, que será de 20 pesetas si son operarios o subalternos; 35 pesetas si se trata de empleados administrativos y mercantiles con las categorías de auxiliares, maniques, oficiales o asimilados, y de 50 pesetas diarias si se trata de funcionarios administrativos o mercantiles de categorías superiores: técnicos no titulados.

## CAPITULO IX

### DISCIPLINA EN EL TRABAJO

#### SECCIÓN 1.ª—Faltas y sanciones

Art. 81. *Faltas.*—I) Las faltas, aparte de la de puntualidad, cuya especial naturaleza exija un régimen particular, se clasificarán en leves, graves y muy graves.

II) Son leves las faltas que así sean calificadas por cada Empresa en su Reglamento de Régimen Interior.

III) Son graves:

a) Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados.

b) Las faltas de aseo que produzcan quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

c) El quebrantamiento o violación de se-

cretos o la reserva obligada sin que se produzca gran perjuicio a la Empresa.

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

IV) Son muy graves:

a) La falta de abono por el Jefe de grupo en el trabajo a domicilio de las cantidades devengadas correspondientes a los componentes del mismo.

b) Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto o consideración, a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros o subordinados.

c) El fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo.

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

VI) El abuso de autoridad por parte de los Jefes será considerado siempre como falta muy grave. El que lo sufra deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento del Jefe de la Empresa, que ordenará la inmediata instrucción del expediente.

Art. 82. Sanciones.—Las faltas en el trabajo serán sancionadas con arreglo a la siguiente escala:

a) LEVES.

Primera falta.—Amonestación verbal privada por la Jefatura de la Empresa.

Segunda falta.—Amonestación escrita por la Jefatura de la Empresa.

Tercera falta.—Multa no superior a un día de haber.

Cuarta falta.—Apercibimiento escrito de haberse tomado en cuenta la repetición de los actos sancionados, a los efectos de la norma quinta del artículo 84.

b) GRAVES.

Primera.—Multa no superior a cinco días de haber.

Segunda.—Traslado de servicio o grupo de trabajo dentro de la misma factoría o centro de producción de los que la Empresa tenga en la misma localidad.

Tercera.—Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a dos días ni superior a cinco.

c) MUY GRAVES.

Producirán el despido de quien las cometa. Si visto el grado de malicia del infractor fuese aconsejable la imposición de menor sanción, las faltas muy graves podrán ser castigadas por alguna de las siguientes:

a) Multa de la séptima parte de la retribución mensual.

b) Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a cinco días ni superior a un mes.

Art. 83. Tramitación.—I) Corresponde al Jefe de la Empresa o persona en quien delegue la facultad de imponer las sanciones por faltas de cualquier indole cometidas en el tra-

bajo, previa instrucción del oportuno expediente.

II) No será necesaria la previa instrucción del expediente en los casos de faltas leves; pero sí lo será en los de faltas graves o muy graves. El Reglamento de Régimen Interior determinará los plazos y trámites del expediente, cuya duración no podrá exceder de un mes, sobre la base de que sea oído el inculcado y de que se le admitan cuantas pruebas proponga en su descargo. Asimismo concretará dicho Reglamento los casos de faltas muy graves en que la Empresa podrá acordar, como medida previa, la suspensión de empleo y sueldo por el tiempo que dure el expediente.

En todo caso la sanción de despido no podrá ser acordada por la Empresa, sino propuesta por la misma a la Magistratura de Trabajo, a la que se remitirá el expediente.

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

IV) Tanto en el caso de recurso como en el de despido, el Magistrado resolverá por auto dentro del plazo de diez días, a la vista del expediente de la Empresa y con audiencia del interesado, que podrá aportar cuantas pruebas estime pertinentes.

V) Salvo en los casos de despido, la resolución que dicte la Magistratura será inapelable y hará la oportuna declaración sobre la suspensión de empleo y sueldo que, como medida previa, hubiera de acordarse por la Empresa en la tramitación de los expedientes de faltas muy graves.

Art. 84.—I) Las Empresas anotarán en el expediente personal de sus empleados las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impusieran, pudiendo también anotar las reincidencias en las faltas leves.

II) El Reglamento de Régimen Interior podrá determinar los casos y condiciones en que la conducta y actuación del sancionado, posteriores a la falta, anulen estas faltas desfavorables.

III) La Empresa deberá dar cuenta al Sindicato Textil de toda sanción impuesta por falta grave o muy grave.

Art. 85. La Delegación de Trabajo podrá sancionar a las Empresas que infrinjan la presente Reglamentación con multas de 50 a 10.000 pesetas. Estos Organismos quedan facultados para proponer a la Dirección General de Trabajo la imposición de otras sanciones de cuantía superior hasta 25.000 pesetas, cuando así lo aconsejen la naturaleza y circunstancias de la falta o de los infractores.

En estos casos, la Dirección General de Trabajo, además de imponer la sanción económica, podrá proponer al Ministro del Ramo el cese de los Directores, Gerentes o miembros del Consejo de Administración responsables de tal conducta, y el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, acordar la inhabilitación temporal o definitiva para ocupar aquellos puestos u otros semejantes en cualquier Empresa. Cuando en una Empresa se falte reiteradamente a las disposiciones de estas Ordenanzas o de las Leyes reguladoras del trabajo, el Director o empresario que esté al frente incurrirá en una falta muy grave y podrá ser inhabilitado para ocupar puestos de dirección, sin perjuicio de la sanción económica que proceda.

## SECCIÓN 2.ª—De los premios en el trabajo

Art. 86. Obligatoriamente se establecerá, con todo detalle, en los Reglamentos de Régimen Interior, la forma de premiar la conducta, rendimiento, laboriosidad o cualesquiera otros méritos del personal. A estos efectos se establece la siguiente escala:

- 1) Anotación favorable en el expediente del interesado, a tener en cuenta en los ascensos y en la desaparición de notas desfavorables.
- 2) Cantidades en metálico, sobresueldos, etcétera.
- 3) Aumento de retribución.
- 4) Disminución del tiempo necesario para alcanzar la categoría o el aumento de la retribución reglamentaria.

## CAPITULO X

## DEL REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERIOR EN LAS EMPRESAS

Art. 87.—I) Todas las Empresas sujetas a este Reglamento de Trabajo que en sus diversos establecimientos den ocupación a más de 50 trabajadores, cualesquiera que sea el grupo o categoría profesional de aquéllos, vendrán obligados, en el plazo de tres meses, contados desde el día siguiente al de la inserción de las presentes Normas en el *Boletín Oficial del Estado*, a redactar un proyecto de Reglamento de Régimen Interior, en el que habrá de seguirse el mismo orden de materias de estas Ordenanzas de Trabajo, con adaptación de las reglas de ésta a su peculiar organización.

II) En dichos Reglamentos de Régimen Interior, aparte de indicar la clase de actividad a que la Empresa se dedica y el lugar de emplazamiento de sus centros de trabajo, se habrá de detallar especialmente las materias relativas a turnos de trabajo, plantillas, recargos abonables por horas extraordinarias, régimen de ascensos y de premios y sanciones, medidas de seguridad e higiene implantadas y, sobre todo, cuanto suponga mejora de las condiciones mínimas obligatorias o las reglas específicas de organización del trabajo.

III) En el Reglamento se consignará, además, el modelo de libramiento o papeleta de pago que habrá de entregarse a cada trabajador de taller al hacerle la liquidación de sus haberes, donde habrá de especificarse claramente, y por conceptos separados, las cantidades que ha de percibir y las sumas que de ellas han de deducirse, con objeto de que conozca el interesado en todo momento el motivo y fundamento de la liquidación realizada.

IV) Del proyecto de Reglamento se presentarán tantos ejemplares, más dos, como sea el número de establecimientos que la Empresa posea, y habrá de hacerse ante la Dirección General de Trabajo si se desenvuelven las actividades en más de una provincia. Si se dispusiera de Centros de trabajo en una provincia tan sólo, la presentación se hará ante la Delegación de Trabajo competente por razón de territorio.

V) Tanto la aludida Dirección General como las Delegaciones adoptarán el acuerdo que proceda en el término de un mes, contado desde el ingreso del proyecto en su Registro, o desde la emisión de los informes pre-

ceptivos o solicitados de la Delegación Provincial Sindical o de alguna dependencia oficial, cuando ello se creyere conveniente. El documento se entenderá aprobado por la tácita si no recayera resolución dentro del plazo señalado.

VI) Contra la decisión que se adopte cabrá la interposición de recurso en plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente a la notificación de aquélla. El recurso habrá de presentarse ante la misma autoridad que se hubiere pronunciado, y será dirigido al Ministro si primeramente hubiera intervenido la Dirección General de Trabajo, o a esta Dirección, si hubiera actuado en principio una Delegación Provincial.

VII) Para resolver el recurso formalizado dispondrá el organismo competente de otros quince días laborables.

VIII) Las Empresas que incumplan la obligación que este artículo les impone podrán ser sancionadas por la Dirección General de Trabajo con multas de 500 a 10.000 pesetas, según su importancia industrial y económica.

Art. 88. *Obligaciones de las pequeñas Empresas.*—1) Las Empresas de la Confección, Vestido y Tocado que, por contar con menos de cincuenta trabajadores a su servicio, no tengan obligación de presentar proyecto de Reglamento de Régimen Interior, habrán de presentar, dentro del plazo anteriormente señalado, y ante la Delegación Provincial de Trabajo, la plantilla de su personal, visada por el Sindicato Provincial Textil, la tarifa de destajos que, en su caso, pretendiera establecer y el modelo de libramiento o papeleta de pago de que trata el apartado III) del artículo que antecede.

2) El incumplimiento de estas obligaciones podrá ser sancionado en idéntica forma y cuantía que las señaladas en el artículo anterior.

## CAPITULO XI

## SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 89. *Condiciones generales de seguridad.*—1) Serán de aplicación en las actividades de la Confección, Vestido y Tocado las disposiciones que sobre prevención e higiene en general se encuentran ordenadas, y en particular, las del Reglamento de 31 de enero de 1940, en cuanto se refiere a situación general de locales, condiciones de los mismos, ventilación, calefacción, motores en la puesta en marcha de la maquinaria.

2) Será objeto de cumplimiento especial el artículo 102 del Reglamento de 31 de enero de 1940, incluyéndose a dicho efecto en los Reglamentos de Régimen Interior aquellas medidas de carácter puramente especial, propias de la Empresa, que amplíen o acomoden las que la legislación vigente preceptúa y tengan por finalidad dar las máximas condiciones de seguridad e higiene al personal trabajador.

3) Las Empresas que por su importancia industrial, censo o especialidad así lo justifiquen, organizarán el correspondiente Comité de Seguridad, siendo especial misión de los servicios provinciales de la Inspección de Trabajo el fomentar su creación, así como asesorarles en su cometido. Será obligatoria su existencia en todas aquellas Empresas cuyo

censo de personal sea superior a quinientos trabajadores.

4) A los solos efectos de posible incendio, quedará esta industria considerada como peligrosa y sujeta a las prescripciones del artículo 85 del Reglamento de 31 de enero de 1940, debiendo las instalaciones que se dispongan ser aprobadas por la Inspección del Trabajo.

Será objeto de especificación en el Reglamento Interior de la Empresa la organización dada al servicio de incendios, personas responsables del mismo, época y forma de las revisiones del material, instrucciones al personal en caso de siniestro, así como el manejo de los aparatos, etc., todo ello de acuerdo con el artículo 85, párrafo e) del citado Reglamento.

5) En la iluminación de los locales se estará a lo dispuesto en los artículos 16 y 17 del Reglamento de 31 de enero de 1940, así como a cuanto dispone la Orden de 26 de agosto de 1940.

6) Queda de un modo general prohibida la limpieza de las máquinas estando en marcha, según lo dispuesto en el artículo 34 del Reglamento de 31 de enero de 1940.

7) Todas las Empresas dispondrán de un botiquín completo para efectuar las primeras curas de urgencia en caso de accidente.

**Art. 90. Condiciones generales de higiene.**

a) De acuerdo con los artículos 93 y 96 del Reglamento de 31 de enero de 1940, existirán cuartos vestuarios independientes para uno y otro sexo, proporcionados al censo obrero de cada uno y provistos de los correspondientes armarios y colgadores individuales y banquetas, estando necesariamente acoplado a dichos locales el cuarto de aseo, provisto de lavabos y duchas, en la proporción de un grifo por cada quince obreros y una ducha por cada veinticinco o fracción, estas últimas en cabinas individuales. Tales servicios podrán ser repartidos por naves o por secciones de trabajo.

b) Para todo el personal que ingrese en la Empresa menor de dieciocho años será obligatoria la revisión médica sobre su suficiencia física, cuyo certificado obrará en la documentación personal que la Empresa posea del obrero.

c) Se recomienda en los casos de selección de personal, y muy especialmente para la formación de directivos, el examen de orden psicotécnico.

**Art. 91. Informe obligado de los Reglamentos Interiores en cuanto a seguridad e higiene.** Habrán de informar necesariamente la parte de los Reglamentos Interiores dedicada a seguridad e higiene la sección de Previsión de Accidentes dependientes de la Dirección General de Trabajo o la Inspección Provincial de Trabajo, según la extensión de la Empresa respectiva.

## CAPITULO XII

### PREVISIÓN

**Art. 92.** A los fines que se determinan en los artículos siguientes, se crearán Montepíos de las actividades de la Confección, Vestido y Tocado, a los que pertenecerán obligatoriamente cuantos trabajadores realicen su jornada habitual en el taller de la Empresa regulada por las presentes Normas.

Los trabajadores a domicilio quedan excluidos transitoriamente de la obligación de pertenecer a los Montepíos antes citados.

Dichos organismos, de plena autonomía administrativa y económica, se regularán por lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes sobre Montepíos y Mutualidades laborales y las normas que se contienen a continuación.

**Art. 93.** Los recursos económicos de los Montepíos constituidos estarán integrados:

a) Por las cuotas de los productores, consistentes en el 2 por 100 de su salario real, o sea de la totalidad de los emolumentos que perciban.

b) Por las aportaciones de las Empresas, consistentes en el 4 por 100 de los salarios satisfechos por las mismas a los trabajadores a su servicio.

c) Por otros ingresos de cualquier clase previstos en su Reglamento y autorizados por la vigente legislación en la materia.

**Art. 94.** Los Montepíos creados dependerán del Servicio de Mutualidades y Montepíos Laborales, dependiente de este Ministerio.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**1.ª Acoplamiento del personal.**—En el plazo de un mes, a partir de la publicación de las presentes Ordenanzas, todas las Empresas de la Confección, Vestido y Tocado harán el encuadramiento del personal existente en ellas en el momento de la publicación, en las distintas especialidades y categorías señaladas en esta Reglamentación.

A dicho efecto, se deberá atender a la capacidad y condiciones del individuo, así como a la función que éste realice, siguiendo las orientaciones y normas de la presente Reglamentación.

Los trabajadores que no se consideren debidamente clasificados tendrán derecho a reclamar contra la categoría asignada, ante la Delegación de Trabajo, en el plazo de diez días, a partir de la fecha en que se haya efectuado por la Empresa dicha clasificación, a cuyo efecto vienen obligadas aquéllas a exponer los escalafones a la vista de su personal, dentro del plazo señalado de un mes. El Delegado resolverá, previo informe del Sindicato.

Contra la resolución de la Delegación de Trabajo podrá recurrirse ante la Dirección General de Trabajo en el plazo de diez días, a contar desde la fecha de su comunicación.

**2.ª** Por ser condiciones mínimas las establecidas en este Reglamento, habrán de respetarse las que vengan implantadas cuando resulten más beneficiosas para el personal.

Por tanto, si en algún caso la actual retribución, incluido el sueldo o salario, bienes, etcétera, es superior a la establecida en esta Reglamentación, ha de ser respetada en lo que exceda, así como se han de conservar las jornadas en vigor, siempre que supongan un beneficio para el personal, aplicándose en toda su integridad lo referente a estas materias al personal de nuevo ingreso.

### DISPOSICION ADICIONAL

En las Empresas con venta al público que no tengan abierto establecimiento comercial, la plaza de vendedora de salón podrá ser desempeñada por una operaria, siempre que disfrute de sueldo o salario igual o superior al señalado en estas Ordenanzas para la aludida vendedora.

## DISPOSICION FINAL

Quedan derogadas todas las disposiciones dictadas con anterioridad a estas normas que hagan referencia a las actividades objeto de esta Reglamentación, sin perjuicio de lo dispuesto sobre condiciones más beneficiosas.

## 156 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—CONFEC-CION, VESTIDO Y TOCADO

Orden del Ministerio de Trabajo, de 16 de junio de 1948, B. O. del E. núm. 346, del 11 de diciembre de 1948.

**I. REGLAMENTO DE TRABAJO.**—Se rectifican errores advertidos en el texto oficial del Reglamento de la Confección, Vestido y Tocado, que hacen referencia a los artículos 14, 34, 36, 40, 51 y 83 (Referencia 155/52).

**II. TEXTO LITERAL.**—En el artículo 14, y por lo que se refiere a las definiciones de "ayudanta" del apartado A).—Confección de prendas interiores de señora, caballero y niño. I.—Camisería fina y económica. b).—Confección en serie. En la ídem de "ayudanta", de igual apartado, II.—Lencería artística y corriente para señora y niña. a).—Confección a la medida y en serie. En la ídem del mismo apartado. III.—Corsetería. En el mismo apartado B).—Confección de prendas exteriores de señora, caballero y niño. 1.—Sastrería a la medida, respecto a la "ayudante" de oficiala de sastrería. En la ídem de igual apartado. IV. b).—Confección en serie. En la ídem de "ayudanta" de oficiala de modistería. En la ídem del apartado 6).—Confección de complementos del vestido. b).—Confección de sombreros de señora, respecto de la "ayudanta" de oficiala de sombrerería. En la ídem del mismo apartado. III.—Mantonería bordada, por lo que respecta a la "ayudanta" de estarcidora. En la ídem del mismo apartado. III.—Por lo que respecta a la "ayudanta" de bordadora. En la ídem de igual apartado. III.—Por lo que respecta a la "ayudanta" de aprestadora. En la ídem del apartado d).—Confección de prendas de casa y mesa. I.—Lencería artística, por lo que respecta a la "ayudanta". En todas las cuales se dice: "2.º Es la operaria mayor de dieciséis años y menor de dieciocho que...", debe decir: "Es la operaria mayor de dieciséis años que..."

En el artículo 14, donde dice: "Bordadora a máquina" debe decir: "Bordadora o caladora a máquina."

En el artículo 14, el segundo párrafo de la definición de oficiala de confección en serie, debe decir: "Se distinguirán dos grados: de primera y de segunda. Serán oficialas de confección en serie de primera las que tengan un grupo de aprendizas a sus órdenes en la sección de cuellos y mangas. Tendrá categoría de segunda las que tengan a su cargo un grupo de aprendizas en la sección de bolsillos, cuellos y espaldas."

En el artículo 14, y en la definición de oficiala de modistería, se ha omitido el siguiente párrafo, que pasará a ser el párrafo tercero de dicha definición: "Podrá cortar los forros, las entretelas y las piezas complementarias de las prendas que confeccionen."

En el artículo 14, en la definición de oficiala de sombrerería debe decir: "Es la operaria mayor de dieciséis años adscrita a una mesa de trabajo que, después de realizar el correspondiente aprendizaje, arma el sombrero para su entrega al confeccionador, cuando fuese necesario, y confecciona a la perfección sombreros hasta su completa terminación, bien por copia de otro o por un figurín. Se distinguirán dos grados: de primera y segunda, según la mayor o menor perfección alcanzada en su trabajo. Se asimilarán, a efectos económicos, a esta categoría, entretanto desempeñen sus funciones, a las maquinistas cosedoras de paja."

En el mismo artículo 14 debe añadirse a la definición de ayudanta de oficiala de sombrerería el siguiente párrafo: "Se asimilarán, a efectos económicos, a esta categoría, mientras desempeñen sus funciones, a las ayudantas de maquinista cosedoras de paja."

En el artículo 14, y a continuación de la definición de ayudante del párrafo A). II.—Lencería artística y corriente para señora y niño, ha de añadirse la siguiente definición: "Especialista es la operaria mayor de dieciséis años que realiza labores auxiliares para las que no es exigible el aprendizaje, tales como etiquetar, marcar, encajar, envolver, etc."

En el artículo 14, apartado B). II.—Confección de sastrería fina en serie, y a continuación de la definición de repartidora, debe adicionarse la de especialista, que quedará redactada así: "Especialista es la operaria mayor de dieciséis años que realiza labores auxiliares, para la que no es exigible el aprendizaje, tales como etiquetar, marcar, encajar, envolver, etc."

En el artículo 34, que dice: "Las Empresas de los ramos de sastrería y modistería a la medida se agruparán...", debe decir: "Las Empresas de los ramos de sastrería, modistería a la medida y sombrerería de señora se agruparán..."

En el artículo 36, segundo cuadro, en el salario correspondiente al II.—Confección de sastrería fina en serie, en el que se fija para el oficial de sastrería, en tercera zona, el salario de 20,50 pesetas debe entenderse sustituido por el de 18 pesetas.

En el cuadro de salarios del artículo 36. I.—Sastrería a la medida, se ha omitido el salario de la oficiala composturera de segunda, que queda subsanado así: "Oficiala composturera de segunda, 15, 13,50 y 12 pesetas, en la primera, segunda y tercera zona, respectivamente."

En el cuadro de salarios correspondiente al artículo 40. II.—Confección de prendas de sastrería fina en serie, en vez del salario fijado para el maestro de aguja y mesa, de 25, 22,50 y 19,50 pesetas, en la primera, segunda y tercera zona, debe entenderse sustituido por el de 30, 27,50 y 24 pesetas en la primera, segunda y tercera zona, respectivamente.

En el cuadro de salarios correspondiente al artículo 40. IV y V.—Modistería a la medida y en serie, falta el salario del certador o cortadora de segunda, cuyas omisiones quedan subsanadas así: "Cortador o cortadora de segunda, 977, 900 y 850 pesetas mensuales en la primera, segunda y tercera zona, respectivamente."

Artículo 51, donde dice: "Estos aumentos se

percibirán desde el 1 de enero de 1948", debe decir: "Estos aumentos se devengarán desde el 1.º de enero de 1948."

Artículo 83, en cuyo segundo párrafo se dice: "No será necesaria la previa instrucción del expediente en los casos de falta leve, pero sí lo será en los de falta grave y muy grave. El Reglamento de Régimen Interior... debe decir: "No será necesaria la previa instrucción del expediente en los casos de falta leve, pero sí lo será en los de falta grave y muy grave, respecto de los trabajadores que no sean a domicilio, siempre que su número exceda de quince. El Reglamento de Régimen Interior..."

En el propio artículo, en cuyo tercer párrafo se dice: "En todo caso la sanción de despido no podrá ser acordada por la Empresa, sino propuesta...", debe decir: "La sanción de despido respecto de los trabajadores que no sean a domicilio, cuando su número sea superior a quince, no podrá ser acordada por la Empresa, sino propuesta..."

## 157 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—CONFEC-CION, VESTIDO Y TOCADO

Resolución de la Dirección General de Trabajo, del 18 de diciembre de 1948.

**I. CATEGORIA DE LA EMPRESA.—** Para ser calificada una Empresa de "alta costura" se tiene en cuenta la selección de sus trabajos y su precio, no siendo necesario que confeccione modelos propios o tenga maniqués.

**II. RESOLUCION.—** A los efectos del artículo 34 de las Ordenanzas de 16 de junio de 1948 (Ref. 155/52) se desestima el recurso impugnando la mencionada categoría (alta costura), únicamente porque la entidad patronal no crea modelos ni tiene a su servicio señoritas maniqués para exhibirlos, teniendo en cuenta que las indicadas razones no constan en el mencionado precepto como fundamento clasificativo y, además, se evidencian otras circunstancias, como el carácter selecto de los trabajos y el importe que se viene percibiendo por la confección.

## 158 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—CONFEC-CION, VESTIDO Y TOCADO

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 23 de diciembre de 1948.

**I. TRABAJO A DOMICILIO.—** No es de aplicación al mismo las normas sobre respeto de condiciones anteriores más beneficiosas.

**II. RESOLUCION.—** Las condiciones más beneficiosas a que se contrae la Disposición 2.ª transitoria de las Ordenanzas, de 16 de junio de 1948 (Ref. 155/52), afectan de manera especial al personal de talleres, pero no propiamente a los trabajadores a domicilio, cuyas ventajas quedan circunscritas a lo previsto en el artículo 60 de la Reglamentación.

## 159 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—CONFEC-CION, VESTIDO Y TOCADO

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 24 de julio de 1948, B. O. del E. número 225, del 12 de agosto de 1948.

**I. PLUS DE CARESTIA DE VIDA Y TARIFAS DE TRABAJO A DOMICILIO.—** Régimen especial para los trabajadores a domicilio de la Confección, Vestido y Tocado, y suspensión de las tarifas de destajo a domicilio hasta el mes de octubre de 1948.

**II. TEXTO LITERAL.—** La Reglamentación Nacional de Trabajo en las actividades de la Confección, Vestido y Tocado, aprobado por Orden de 16 de junio de 1948 (Ref. 155/52), hace extensivo a los trabajadores a domicilio el plus de cargas familiares, en las condiciones que señala el artículo 67 de dichas Ordenanzas, y habida cuenta las especiales características que concurren en este régimen de trabajo, se considera oportuno sustituir el sistema de determinación del plus de cargas familiares a que dicho artículo 67 se refiere, por la fijación del valor del punto, a dichos efectos, con carácter de generalidad.

Asimismo se estima conveniente, dada la fecha de publicación de las mencionadas Ordenanzas y los trámites indispensables para la fijación de las tarifas de retribución del trabajo a domicilio por unidad de obras, que dichas tarifas no entren en vigor hasta el 1 de octubre próximo.

En su virtud dispongo:

Artículo 1.º Se establece con carácter general, como valor del punto a efectos del plus de cargas familiares de los trabajadores a domicilio comprendidos en la Reglamentación Nacional de Trabajo del 16 de junio de 1948, el de 20 pesetas al mes cuando los ingresos de los referidos trabajadores asciendan al importe que obtendría trabajando todos los días del mes si fuesen retribuidos mediante salarios por unidad de tiempo.

En caso de que los ingresos obtenidos por dichos trabajadores sean inferiores al límite establecido en el párrafo anterior, se reducirá dicho importe de veinte pesetas en la parte proporcional correspondiente.

Art. 2.º Tienen derecho a la percepción de dicho plus los trabajadores a domicilio en quienes concorra alguna de las circunstancias a que se refiere el artículo 8.º de la Orden de 29 de marzo de 1946 (Ref. 127/50).

Art. 3.º Las tarifas de retribución de obra de los trabajadores a domicilio de la Confección, Vestido y Tocado, y cuya fijación ha de efectuarse con arreglo al artículo 65 de la Reglamentación del 16 de junio de 1948, surtirán efectos desde 1 de octubre de 1948.

## 160 SEGUROS Y SUBSIDIOS SOCIALES. — CAJA DE COMPENSACION DE PARO POR ESCASEZ DE ENERGIA ELECT-RICA

Decreto de 28 de marzo de 1952, Boletín Oficial del Estado número 102, del 11 de abril de 1952.

**I. SUPRESION.—Se suprime la Caja de Paro por escasez de energía eléctrica.**

**II. TEXTO LITERAL.**—Es propósito del Gobierno, reiteradamente expuesto, simplificar y reducir en cuanto sea posible los servicios u organismos de la Administración del Estado, cuya finalidad o actual régimen de funcionamiento no respondan ya a las circunstancias existentes en el momento de su creación.

En consecuencia, y habiendo desaparecido las urgentes razones que aconsejaron la promulgación del Decreto-ley de 3 de agosto de 1945, por el que fué creada la "Caja de Compensación del Paro por escasez de energía eléctrica", se considera conveniente proceder a su supresión.

Por otra parte, en el período de actuación de la citada Caja, las atenciones sociales cubiertas por la misma han superado el producto del recargo establecido para hacer frente a ellas, dando origen a una situación deficitaria que obliga a mantener dicho recargo durante el tiempo estrictamente indispensable para enjugarla, ingresándose su importe en una cuenta especial que, con dicha finalidad, se abrirá en el Tesoro público.

En su virtud, y previa deliberación del Consejo de Ministros,

**DISPONGO:**

Artículo 1.º Se suprime la "Caja de Compensación del Paro por escasez de energía eléctrica", creada por el artículo 7.º del Decreto-ley de 3 de agosto de 1945, ratificado por Ley de 31 de diciembre siguiente.

Art. 2.º Después del 30 de abril del corriente año, las empresas afectadas por el Decreto-ley antes citado, y por los de 4 de junio de 1948 y 25 de febrero de 1949, no podrán iniciar nuevos expedientes para reclamación de derechos correspondientes al personal obrero subsidiario de las mismas, sin perjuicio de la obligación por parte de dichas empresas de abonar en todo caso a sus obreros las cantidades devengadas a su favor hasta la publicación del presente Decreto.

Art. 3.º El Estado se hace cargo de los derechos y obligaciones de la Caja que se suprime, tomando por su cuenta tanto el cobro de los créditos a su favor como el pago de los débitos por ella contraídos, a cuyo efecto, y durante el tiempo estrictamente necesario para asegurar el cumplimiento de aquellas obligaciones, continuará en vigor el recargo que sobre el consumo de energía eléctrica fué establecido por el Decreto-ley de 3 de diciembre de 1948.

Art. 4.º Todas las funciones directivas y de gestión relativas a la liquidación de la Caja serán asumidas por una Comisión, que constituirán el Presidente de la misma o la persona que en su lugar designe el Ministro de Trabajo, como Presidente; un Delegado del Interventor general de la Administración del Estado y el Secretario general de la Caja.

Esta Comisión deberá tener concluidos los trabajos que se le encomiendan antes del día 20 de mayo próximo, y hará entrega al Ministerio de Hacienda de los bienes y documentación de la Caja, mediante los oportunos inventarios y relaciones, ingresando en el Tesoro público el efectivo resultante con aplicación a un concepto especial, que se destinará, ex-

clusivamente, a la liquidación de las obligaciones que en el momento de su extinción tuviere la Caja pendiente.

Art. 5.º Todo el personal de la Caja cesará en su cometido el día 30 de abril próximo, pero el personal administrativo y subalterno tendrá derecho a percibir, en concepto de indemnización, dos mensualidades de sus haberes por cada año o fracción de año de servicio prestado a la Caja, sin que este beneficio alcance a quienes pertenezcan a clases activas del Estado o de Corporaciones de derecho público.

Art. 6.º A partir de la publicación del presente Decreto, los ingresos que deben realizar las empresas productoras y distribuidoras de energía eléctrica por el recargo establecido sobre los consumos facturados los efectuarán precisamente, cualquiera que sea la época de que procedan, en las respectivas Delegaciones provinciales de Hacienda, con aplicación al concepto especial que se indica en el artículo 4.º de este Decreto.

Art. 7.º El Ministerio de Hacienda utilizará sus propios funcionarios para la realización de los trabajos derivados de la supresión de la Caja, los cuales no podrán percibir remuneración alguna especial por razón de estos servicios.

Para el cobro de los créditos y derechos existentes a favor de la Caja, podrá hacerse uso en caso necesario del procedimiento de apremio administrativo.

Art. 8.º Se faculta al Ministerio de Hacienda para dictar normas complementarias que requiera la ejecución de lo dispuesto en este Decreto.

## 161 SEGUROS Y SUBSIDIOS SOCIALES. — ACCIDENTES DEL TRABAJO

Resolución de la Dirección General de Previsión, de 31 de marzo de 1952, B. O. del E. número 102, del 11 de abril de 1952.

**I. TARIFAS MINIMAS.—Se dictan instrucciones para la aplicación de las tarifas de primas mínimas del Seguro de Accidentes del Trabajo.**

**II. TEXTO LITERAL.**—En virtud de la autorización contenida en el artículo 3.º de la Orden de 3 de febrero próximo pasado (Referencia 94/52) que aprobó la modificación de las tarifas de primas mínimas del Seguro de Accidentes de Trabajo.

Esta dirección General ha tenido a bien aprobar las siguientes instrucciones para aplicación de las mencionadas tarifas:

### A. AGRICULTURA

Instrucción 1.ª Las tarifas de los grupos I bis, referentes a la pequeña y gran agricultura, se entienden referidas para los jornales que normalmente se pagan en las diversas labores, con un máximo de 25 pesetas diarias comprendidos los suministros en especie. Si en algún caso se abonasen jornales superiores a los expresados, las primas, los recargos y, en su caso, primas mínimas, se aumentarán en un 10 por 100 por cada cinco pesetas o fracción que exceda de dicho salario.

Instrucción 2.ª Las proposiciones de agricultura por extensión y naturaleza de cultivo deberán ser cumplimentadas, indicando la ex-

tensión en hectáreas, áreas y centiáreas y en el supuesto de que por la costumbre arraigada en las distintas regiones españolas, se haga uso del antiguo sistema de medidas agrarias, se aplicará la tabla de equivalencias, con objeto de transformar aquellas medidas agrarias en las del sistema métrico decimal.

Instrucción 3.ª Las primas mínimas que figuran en las tarifas de los grupos I bis, que se aplicarán cuando las primas resultantes de computar las tasas de dicho grupo sean inferiores a aquéllas, se entenderán aplicables para la cobertura de los riesgos de incapacidad permanente y muerte e incapacidad temporal. En el supuesto de que sólo se asegure el riesgo obligatorio de incapacidad permanente y muerte, dichas primas mínimas se reducirán en un 50 por 100. En las provincias de Alicante, Castellón y Valencia, cuando la extensión total no sobrepase las tres hectáreas de regadío, la prima mínima será la que se establece para tal cultivo en grado II.

Instrucción 4.ª La aplicación de primas mínimas en aquellas explotaciones agrícolas que comprendan cultivos en secano y regadío se hará aplicando la de regadío si la extensión correspondiente a esta clase de cultivos es igual o mayor al 15 por 100 de la extensión total, y la de secano si el cultivo de regadío no llega al 15 por 100 expresado y con una limitación máxima de media hectárea en regadío.

En todo caso deberá entenderse que las primas mínimas cubren solamente las labores normales propias del cultivo asegurado, por lo que, en cada caso, habrán de ser incrementadas con los recargos correspondientes.

Instrucción 5.ª En los tipos de prima correspondientes a extensión y naturaleza de cultivo se hallan comprendidos, salvo expresa indicación en contrario, los trabajos de laboreo y cultivo de tierras y los que se efectúan en las casas de labor, como son: avicultura, crianza de ganado, quesería, mantequería, salazón, panadería, pisado de uvas, escogido y envase de frutas, etc., siempre y cuando estos trabajos sean de carácter puramente doméstico, con productos de propia cosecha o crianza para consumo propio, realizados por el personal habitual de la explotación.

Asimismo se considerará garantizado el servicio de transporte con tracción animal siempre que sea exclusivamente de los productos del o para el cultivo de la tierra.

Instrucción 6.ª En las pólizas de pequeña agricultura quedarán comprendidos, sin recargo alguno, los trabajos de reparación de banales, de pequeños canalillos de riego y de cercas, canales y tejados de los edificios de la vivienda, realizados excepcionalmente por el personal habitual de la pequeña explotación agrícola, siempre que no perciban por estos trabajos remuneración distinta de la que tengan reconocida normalmente para los agrícolas. De no ser así, el seguro de este personal se regulará por lo dispuesto en la instrucción octava. En las pólizas de gran agricultura se entenderán igualmente comprendidos sin re-

cargo alguno tales trabajos, incluso en el supuesto de que se ocupen albañiles o personal ajeno a las labores ordinarias, pero siempre que los jornales a satisfacer no excedan de 1.500 pesetas al año. De exceder de esta cifra estos trabajos habrán de asegurarse, obligatoriamente, por su totalidad, mediante póliza separada.

Instrucción 7.ª En cuanto a la inclusión del patrono y familiares en las garantías del contrato se estará a lo dispuesto en la Instrucción 11. Sin embargo, en las pólizas de pequeña y gran agricultura, cuya prima o cuota sea fijada en la extensión y naturaleza de los cultivos, si desea incluirse el propio patrono o sus familiares, el jornal máximo asegurable queda limitado al de veinticinco pesetas diarias, y deberá satisfacer una prima o cuota complementaria de nueve pesetas anuales por cada peseta de jornal diario asegurado, si se trata del propio patrono y siete pesetas con cincuenta céntimos por cada peseta de jornal diario asegurado, si se tratase de algún familiar. Esta cuota cubre la totalidad de los riesgos.

Como la inclusión de los patronos y familiares en las pólizas colectivas de Accidentes no les da la consideración de obreros, sino sólo tiende a cubrirlos contra un riesgo personal, quedará estipulado:

1.º En caso de accidente sufrido con ocasión y a consecuencia de los trabajos asegurados, la liquidación de las indemnizaciones y prestaciones de asistencia médico-farmacéutica se practicará con arreglo a la legislación de Accidentes del Trabajo en la Agricultura (Decretos de 12 de junio y 25 de agosto de 1931) tomando como base invariable el jornal diario asegurado.

2.º Corresponderá a los Tribunales de la jurisdicción ordinaria del domicilio de la Entidad aseguradora el examen y resolución de las cuestiones litigiosas a que la mencionada inclusión pudiera dar lugar.

B. INDUSTRIA

Instrucción 8.ª Los riesgos de accidentes en los trabajos ocasionales de retejo, apertura y limpieza de pozos, pintura, reparaciones de albañilería, carpintería y electricidad, pequeños revocos, mozos de transporte, fabricaciones caseras por personal extraño, colocación de persianas, toldos y cristales, pequeñas instalaciones por cuenta del propietario o arrendatario del inmueble y, en general, toda clase de trabajos, siempre que no persigan fin de lucro, sino que respondan a una necesidad o a una pequeña mejora de la propiedad o de la cosa arrendada, se podrán cubrir mediante pólizas denominadas circunstanciales, siempre que la duración de los mismos no exceda de noventa días, y que no se repitan periódicamente.

Para esta clase de contratos la tarificación se hará aplicando los tipos correspondientes de las tarifas de primas, incrementadas con los recargos que se señalan en el siguiente baremo:

Hasta 1.000 pesetas de salarios,	recargo del 10,0	por 100	de los jornales
De 1.000,01 " a 2.000,	" " 7,5	por 100	" " "
De 2.000,01 " a 3.000,	" " 5,0	por 100	" " "
De 3.000,01 en adelante,	" " 2,5	por 100	" " "

Cuando en el desarrollo de los trabajos se haga uso de explosivos, se aplicará, con independencia de los recargos anteriores, otro, por este concepto, de un 6 por 100 de los salarios.

Instrucción 9.<sup>a</sup> Deberá entenderse que la tarifa referente a la incapacidad temporal cubre no sólo la indemnización económica, sino la prestación de la asistencia médico-farmacéutica en toda su amplitud, y cuando excepcionalmente quisiera excluirse de este seguro una de las dos partes que le constituyen, se rebajará de la prima la proporción correspondiente a la excluida en la siguiente forma: indemnización económica, 60 por 100; prestación sanitaria, 40 por 100.

Instrucción 10. Las pólizas deberán concertarse con referencia a cada uno de los trabajos que comprenda la industria o actividad profesional, procurando que sean clasificadas en alguno de los epígrafes de los distintos grupos de las tarifas. Cuando por la variedad de los trabajos y de los riesgos a ellos inherentes sea indispensable obtener "un tipo promedio de prima", el estudio correspondiente, a efectos de la obtención de éste, será hecho en el formulario que se establezca de antemano calculado con sujeción estricta a los tipos de prima que para cada trabajo señalen las tarifas, de forma que las primas de seguro resultantes guarden la debida proporción con los salarios correspondientes a los diversos trabajos y riesgos comprendidos en el seguro. Dicho formulario quedará en el expediente del contrato a disposición de la Inspección Técnica de Previsión Social, la que considerará que existe infracción cuando no se observen rigurosamente estas normas.

Instrucción 11. Los familiares del patrono, que por vivir bajo su mismo techo y ser sostenidos por él no tienen la consideración de operarios, podrán quedar incluidos, no obstante, a petición del proponente en las garantías del contrato, siempre que intervengan en forma activa en los trabajos de la explotación agrícola o actividades de que se trate. En las pólizas agrícolas emitidas a base de superficie se estará a lo que determina la Instrucción 7.<sup>a</sup>

Cualquiera que sea la modalidad de contratación de la póliza deberá expresarse siempre en la misma el nombre y apellidos, parentesco y jornal asegurado, teniendo en cuenta que éste nunca podrá ser superior al que rija en la localidad para trabajos o labores análogos o figure estipulado en la Reglamentación correspondiente.

Cuando las pólizas se contraten bajo la modalidad de pagar la prima del seguro en función de los salarios invertidos en los trabajos o labores, se declararán los que devenguen los familiares, teniendo en cuenta que el cálculo de los jornales correspondientes a éstos deberá hacerse por la totalidad de los días del año o período por el que se contrate la póliza, siempre, en todo caso, con la limitación a que se refiere el párrafo anterior.

A los efectos determinados en esta instrucción tienen la consideración de familiares la esposa, padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos naturales y políticos del empresario.

Igualmente, y a petición del interesado, podrá quedar incluido expresamente en las garantías de la póliza el propio empresario, con las limitaciones anteriormente establecidas en cuanto al importe del jornal o salario base

diario, pero siempre que no ocupe más de tres obreros, incluyendo los familiares, y que el total de los salarios asegurados en el contrato se computará por la totalidad de los días del año o período inferior por el que se contrate la póliza.

Instrucción 12. En las explotaciones en despoblado, entendiéndose por tales las que se hallen alejadas más de cinco kilómetros del lugar donde exista servicio sanitario, podrá establecerse un recargo del 10 al 15 por 100 sobre la prima fijada, siendo el transporte de los accidentados por cuenta de la entidad aseguradora.

Instrucción 13. Las primas que publican estas Tarifas tienen el carácter de mínimas para explotaciones normales, y, en consecuencia, quedan autorizadas las entidades aseguradoras para aplicar primas superiores a las establecidas cuando se estime que el riesgo es mayor por falta de medidas de prevención, peligrosidad extraordinaria, etc.

Instrucción 14. Para el seguro de las industrias o trabajos que no figuren incluidos en las Tarifas, las entidades aseguradoras aplicarán provisionalmente la cuota o prima que consideren adecuada en relación con las del grupo y epígrafe más análogos de los existentes, dando cuenta de ello inmediatamente a la Dirección General de Previsión, bien directamente o por conducto de la Caja Nacional o del Sindicato Vertical del Seguro a efectos de su aprobación o modificación.

Las presentes instrucciones deberán publicarse juntamente con la modificación de las Tarifas a que se refieren.

## 162. NORMAS LABORALES DE APLICACION GENERAL.—ANTIGÜEDAD

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 18 de enero de 1952.

**I. COMPUTACION.**—Cuándo ha de computarse la prestación de servicios anteriores al 18 de julio de 1936 si el contrato de trabajo sufrió interrupción durante el Movimiento.

**II. RESOLUCION.**—A los efectos del artículo 37 de la Ley relativa al Contrato de Trabajo (Ref. 86/52), este Centro viene proclamando que los servicios prestados con anterioridad al 18 de julio de 1936 son acumulables a los posteriores para el cómputo de antigüedad. No obstante, la mencionada doctrina se aplica en aquellos casos que la interrupción laboral fué impuesta, de manera obligatoria, por causas ajenas a la voluntad del trabajador, pero no a otros en que el vínculo se extinguió por decisión unilateral del mismo.

## 163. NORMAS LABORALES DE APLICACION GENERAL.—GUARDERIA

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 18 de enero de 1952.

**I. DESCANSO SEMANAL.**—Descanso compensatorio del dominical correspondiente a quienes prestan servicios de guardería durante doce horas diarias.

**II. RESOLUCION.**—Para los efectos previstos en el artículo 48 del Reglamento de 25 de enero de 1941, los profesionales que prestan servicio doce horas diarias, con arreglo a los artículos 107 y 108 del Decreto-ley de 1 de julio de 1931, percibirán en los descansos obligatorios la misma remuneración que devengan habitualmente, teniendo en cuenta que no se trata de jornadas extraordinarias y que la prolongación del trabajo se abona a prorrata del salario normal.

## 164 SUBSIDIOS Y SEGUROS SOCIALES. — SUBSIDIO DE VEJEZ E INVALIDEZ. — MUTUALIDADES Y MONTEPIOS LABORALES

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 10 de diciembre de 1951.

**I. JUBILACION.**—No puede imponerse la jubilación forzosa por edad.

**II. RESOLUCION.**—De acuerdo con el artículo 10 de la Orden de 2 de febrero de 1940 y Estatutos de los correspondientes Seguros complementarios, no puede imponerse la jubilación forzosa, tanto para la previsión general como para los regímenes de mutualismos laborales.

## 165 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—INDUSTRIA CINEMATOGRAFICA

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 18 de enero de 1952.

**I. CLASIFICACION PROFESIONAL.**—Tienen la consideración de repasadoras de primera las auxiliares técnicas que vinieron desempeñando sus funciones durante siete años.

**II. RESOLUCION.**—De acuerdo con el artículo 24 de las Ordenanzas de 31 de diciembre de 1948 (Ref. 28/49) y Resolución de 20 de mayo de 1949 (Ref. 130/49), son repasadoras de primera las auxiliares técnicas que llevan siete años consecutivos en el ejercicio de su actividad, según justificación documental, por cuya circunstancia, al resultar plenamente adverbado dicho extremo, se desestima el recurso que lo impugna, aduciendo que se trata de un ascenso previsto en el artículo 30, sin tener en cuenta que es la práctica experimental desarrollada en el transcurso de dicho interregno suficiente para consolidar la categoría de que se hace mérito.

## 166 REGLAMENTOS DE TRABAJO. — ENSEÑANZA NO ESTATAL

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 16 de enero de 1952.

**I. MANUTENCION.**—Descuentos que pueden hacerse en los salarios por manutención.

**II. RESOLUCION.**—Los previstos en el artículo 31 de la Reglamentación de 15 de no-

viembre de 1950 (Ref. 826/50) y 11 de la Orden de 9 de octubre de 1951 (Ref. 455/51) serán: 10 por 100 de la retribución básica por cada comida y el 5 por 100 de la misma por el desayuno, para un profesor que efectúa únicamente las citadas consumiciones en el Colegio.

## 167 REGLAMENTOS DE TRABAJO. — HOSTELERIA, CAFES, BARES Y SIMILARES

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 21 de diciembre de 1951.

**I. ASCENSOS.**—El correturnos que sustituye al conserje de noche no tiene derecho al ascenso a tal categoría cuando se produzca vacante en la misma.

**II. RESOLUCION.**—El correturnos que presta solamente un servicio por semana, mientras el titular de la plaza a que se contrae el artículo 21 de la Reglamentación de 30 de marzo de 1944 disfruta el regular descanso, no tiene derecho al ascenso de conserje, ya que se trata de una función circunscrita a sustituciones periódicas inalterables, ajena a la evolución normal de categorías prevista en el artículo 29 y Orden de 1 de julio de 1949 (Ref. 169/49), sobre provisión de vacantes en los establecimientos del ramo.

## 168 REGLAMENTOS DE TRABAJO. — HOSTELERIA, CAFES, BARES Y SIMILARES

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 18 de enero de 1952.

**I. TRONCO.**—Normas para la determinación del tronco en las salas de té sin pago de entrada con derecho a consumición.

**II. RESOLUCION.**—Teniendo en cuenta lo dispuesto por el artículo 60 a) de las Ordenanzas de 30 de mayo de 1944, el porcentaje perceptible es la suma resultante de extraer el 20 por 100 sobre la venta bruta realizada por los camareros, equivalente al 25 que grava la consumición en concepto de servicio, distribuyéndose el recargo: 18 por 100 para la sala y el 2 por 100 con destino al personal restante.

Con arreglo al apartado 2.º del artículo 35, el precedente recargo se efectuará sobre el líquido de los servicios, al igual que 20 por 100 para distribución entre los empleados, descontando previamente el impuesto de Usos y Consumos, ya que en otro caso la detracción sería superior al recargo que la nutre.

Al no tener implantado el establecimiento el sistema de billeteaje por entrada con derecho a consumición, tampoco cabe que el porcentaje sea del 15 por 100 sobre aquella en su fase inicial, sino que en todas ellas, cualquiera que sea su número, el gravamen será el 20 por 100 sobre la venta bruta, como determina esta Resolución.

## 169 REGLAMENTOS DE TRABAJO. — HOSTELERIA, CAFES, BARES Y SIMILARES

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 18 de enero de 1952.

**I. ENFERMEDAD.**—Casos en que el personal, con sueldo inicial y participación máxima en el porcentaje, tiene derecho a disfrutar de éste y cuándo exclusivamente al sueldo garantizado.

**II. RESOLUCION.**—A los efectos del artículo 79 de la Reglamentación de 30 de mayo de 1944, cuando el personal es dado de baja por accidente de trabajo temporal percibirá de la empresa el sueldo y la correspondiente parte alicuota del "tronco", siempre que no sea sustituido por profesionales ajenos a la plantilla. Caso de que ambos productos no totalicen el mínimo garantizado se cubrirá la diferencia por la entidad patronal. Cuando los operarios con participación máxima en el porcentaje se los reemplaza durante el infortunio con otros ajenos al escalafón, percibirán de la empresa el salario mínimo garantizado, siguiéndose idéntico criterio con los trabajadores que devengan sueldo fijo, y en el caso de que su labor sea atendida por compañeros de la plantilla normal cobrarán también los puntos asignados en el "tronco" para la categoría de que se trate. En las incapacidades permanentes se observarán las Ordenanzas de 27 de julio de 1949 (B. O. del E. del 9 de octubre) (Ref. 230/49) prorrogada por la de 6 de diciembre de 1950 (B. O. del E. del 11) (Referencia 945/50) y artículo 7.º de la de 2 de febrero de 1950 (B. O. del E. del 7) (Ref. 107/50).

## 170 REGLAMENTACIONES DE TRABAJO.—HOSTELERIA, CAFES, BARES Y SIMILARES

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 18 de enero de 1952.

**I. VACACIONES.**—Las vacaciones superiores a las reglamentarias que habitualmente concedía la Empresa serán respetadas, pero el personal no disfrutará de participación en el tronco.

**II. RESOLUCION.**—Cuando la vacación excede de los quince días a que se contrae el artículo 84 de la Reglamentación de 30 de mayo de 1944, se respetará ésta como condición más beneficiosa mantenida en dicho precepto, pero el trabajador que las disfrutara no tendrá derecho a seguir participando en el "tronco", como si prestara servicio, los días que rebasen del período legal, teniendo en cuenta que su importe le será abonado al sustituto, cuando la plaza fuese cubierta temporalmente por otro profesional ajeno a la plantilla del establecimiento, o se distribuirá entre los compañeros que ejecuten la labor del que descansa.

## 171 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—INDUSTRIAS QUIMICAS

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 17 de enero de 1952.

**I. PARTICIPACION EN BENEFICIOS.** Su importe para el año 1951.

**II. RESOLUCION.**—A los efectos del artículo 33 de la Reglamentación de 26 de febrero de 1946 y Orden de 9 de abril de 1948 (B. O. del E. del 2 de mayo), la participación

en beneficios se sustituirá para el ejercicio económico de 1951 por el abono, a todo el personal comprendido en su ámbito, de una dozada parte de los salarios iniciales devengados durante el mismo, incrementados, en su caso, con los aumentos por años de servicio y el plus de carestía establecido por Orden de 17 de julio de 1950 (Ref. 581/50).

A la anterior participación tiene derecho el personal fijo y el de temporada a que se contrae la Orden de 16 de diciembre de 1947 (B. O. del E. del 27), modificativa del artículo 22.

Se efectuará la liquidación dentro de los sesenta días posteriores al cierre del ejercicio, y con anterioridad a 1 de abril próximo.

El profesional ingresado que cese en el transcurso del ejercicio percibirá la parte correspondiente al tiempo servido.

Las empresas que se hallen en suspensión de pagos o en estado de quiebra quedan exceptuadas de lo dispuesto en la presente Circular.

Los trabajadores a prima o destajo, comprendidos en los artículos 39 y 40 de las Ordenanzas, devengarán la participación de beneficios proporcionadamente al salario básico de su categoría profesional, incrementado con el 25 por 100.

## 172 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—INDUSTRIAS QUIMICAS

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 17 de enero de 1952.

**I. NOVACION.**—No se admite el cambio de sección en la que se trabaja por el sistema de primas al rendimiento a otra con régimen salarial y horario distinto, sino por causa de fuerza mayor.

**II. RESOLUCION.**—El cambio de un productor desde una sección en que percibe jornal con prima de rendimiento a otra de la misma fábrica con distinto régimen laboral, se admite únicamente por causas de fuerza mayor o cuando exigencias técnicas de la explotación así lo requieran, teniendo, tanto en uno como en otro supuesto, carácter circunstancial, supeditado a los motivos generadores. Como se evidencia distinto régimen de trabajo, porque la remuneración y el horario son diferentes, el reclamante será reintegrado a su antiguo puesto laboral con los mismos emolumentos que venía percibiendo y también con idéntico horario, en el término de cinco días, abonándole las diferencias económicas que puedan existir entre los conceptos salariales pagados de menos y los devengables en el servicio que ejerció hasta el 4 de diciembre de 1950 y el presente acuerdo.

## 173 REGLAMENTOS DE TRABAJO.—ESTABLECIMIENTOS DE HOSPITALIZACION Y ASISTENCIA

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 18 de enero de 1952.

**I. NOVACION.**—Cuándo es posible cambiar en semiexterno o externo al personal administrativo que venía teniendo el carácter de interno.

**II. RESOLUCION.**—De acuerdo con el artículo 24 de las Ordenanzas de 19 de diciembre de 1947, las empresas están facultadas para cambiar en semiinterno o externo al personal sin distinción, incluso el del Grupo Administrativo que, por su carácter interno, no tiene origen en motivos de necesidad o conveniencia laboral, sino un acuerdo pactado o concesión graciable de la entidad. Para usar de la mencionada atribución no es preciso guardar un orden prelativo por razón inversa de antigüedad, pero dichas facultades se ejercitarán únicamente con los trabajadores que adquieran la condición de internos o semiinternos posteriores a la vigencia de la Reglamentación, sin posibilidad de extenderla a empleados que ostentaban dicho carácter al publicarse las Ordenanzas, teniendo en cuenta que el artículo 57 mantiene intangibles las reglas más beneficiosas que vinieran rigeando y su alteración solamente podrá llevarse a efecto mediante los trámites instaurados por el Decreto de 26 de enero de 1944.

## 174 REGLAMENTOS DE TRABAJO. — EMPRESAS DE SEGUROS

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 16 de enero de 1952.

**I. ASCENSOS.**—El concurso-oposición para cubrir una plaza de oficial únicamente ha de tener lugar entre aquellos aspirantes de la misma Empresa que tuvieran las debidas condiciones reglamentarias.

**II. RESOLUCION.**—A los efectos del artículo 14 de las Ordenanzas de 28 de junio de 1947, se aclara la Resolución de este Centro Directivo de 8 de noviembre último, sobre clasificación profesional que dió lugar a una vacante, en el sentido de que al concurso-oposición que se convoque para una plaza de oficial únicamente tiene acceso el personal de la misma empresa que en la mencionada fecha tuviera las necesarias condiciones de idoneidad.

## 175 REGLAMENTOS DE TRABAJO. — ALFOMBRAS Y TAPICES.—SECTOR LANERO DE LA INDUSTRIA TEXTIL

Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 18 de enero de 1952.

**I. EVENTUALES.**—No se admite en esta industria el personal eventual.

**II. RESOLUCION.**—Teniendo en cuenta que el artículo 31 de la Reglamentación de 28 de marzo de 1943, supletoria de las normas especiales adoptadas por Orden de 31 de enero de 1947 (B. O. del E. de 4 de febrero) y Resoluciones de 28 de marzo y 25 de abril siguientes (B. O. del E. de 8 de abril y 2 de mayo, respectivamente), no consigna otro personal que el fijo y el excedente de plantilla, está plenamente justificada la negativa del Delegado de Trabajo a visar los contratos de operarios eventuales, pues si bien el artículo 27 de la Ley reguladora determina que el contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido, cierto, expreso o tácito o para obra o servicio

concreto, no es menos evidente que el artículo 9.º de la misma preceptúa que el convenio se regulará por las normas establecidas en las Leyes, Decretos y Disposiciones ministeriales, sobre reglamentación del trabajo en sus distintas modalidades y por la voluntad de las partes, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse condiciones menos favorables o pactos contrarios, por cuyas circunstancias los profesionales de nuevo ingreso, en alfombras y tapices, únicamente pueden ser incorporados a la industria con alguna de las dos características reglamentarias: fijos o excedentes de plantilla, pero no como eventuales, por hallarse éstos en una situación menos ventajosa que aquéllos.

## 176 SEGUROS Y SUBSIDIOS SOCIALES. — CONFECION, VESTIDO Y TOCADO

Resolución de la Dirección General de Previsión, de 7 de diciembre de 1951.

**I. ENSEÑANZA.**—No están sujetas a cotización las señoritas que acuden a una industria de corte y confección para aprender el corte mediante el pago de una cantidad.

**II. RESOLUCION.**—Es improcedente la afiliación y cotización en los distintos regímenes de seguros sociales de las señoritas que acuden a una casa en que está instalada industria de corte y confección, adonde van a aprender el corte, pagando cierta cantidad por la enseñanza.

Ello es así siempre y cuando en la industria se permita a la empresaria ejercer como modista y como academia de corte y confección, en cuyo caso las relaciones antedichas no están reguladas por el contrato laboral de aprendizaje, sino por el civil de la enseñanza.

## 177 SEGUROS Y SUBSIDIOS SOCIALES. — ACTAS DE INFRACCION

Resolución de la Dirección General de Previsión, de 22 de diciembre de 1951.

**I. REQUISITOS QUE HAN DE CONTENER.**—Requisitos que han de contener las actas de infracción, y cuya omisión produce su nulidad.

**II. RESOLUCION.**—El artículo 70 del Reglamento de Delegaciones de Trabajo señala los requisitos de forma que han de reunir las actas de infracción, y en la que ha originado este expediente se ha omitido el apartado b) del referido precepto, es decir, los nombres, apellidos, edad y clasificación profesional de los trabajadores afectados por la infracción.

Por ello se resuelve anular el acta y subsiguientemente todo lo actuado, devolver al interesado el depósito constituido, sin perjuicio de levantar nueva acta ajustada a los requisitos del artículo 70 del Reglamento citado, y, de ser recurrida, el delegado provincial de Trabajo se abstendrá de fallar el recurso, si a ello diera lugar, hasta tanto no sea firme la resolución que recaiga en el expediente de liquidación de cuotas correlativo.

## 178 SEGUROS Y SUBSIDIOS SOCIALES.—AFILIACION

Resolución de la Dirección General de Previsión, de 31 de diciembre de 1951.

**I. FAMILIARES.**—Condiciones que han de reunir los familiares del patrono para quedar exentos de la obligación de afiliarlos a los distintos seguros y subsidios sociales.

**II. RESOLUCION.**—Para que los familiares del dueño de una industria que trabajan en la misma no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena, a efectos de afiliación en los seguros sociales obligatorios, es preciso que vivan en el hogar del patrono y a su cargo, según el artículo 2.º del Decreto de 29 de diciembre de 1948 (Ref. 18/49), circunstancia que no se da en el presente caso, según se desprende de las propias alegaciones de la recurrente.

## 179 SEGUROS Y SUBSIDIOS SOCIALES.—SEGURO OBLIGATORIO DE ENFERMEDAD

Resolución de la Dirección General de Previsión, de 12 de diciembre de 1951.

**I. FACULTATIVOS Y AUXILIARES.**—Cuándo es incompatible el cargo de médico del Seguro y médico forense.

**II. RESOLUCION.**—Si bien no existe incompatibilidad entre el desempeño del cargo de médico forense y el del Seguro, sí la existe para cada una de estas plazas cuando lleven aparejada residencia en distinta localidad.

Comprobada esta incompatibilidad legal y física para simultanear ambos cargos, se declara la exigencia de daños y perjuicios por desempeño indebido de una plaza en el Seguro y percepción indebida de los honorarios que a ella correspondían.

## 180 SEGUROS Y SUBSIDIOS SOCIALES.—SEGURO OBLIGATORIO DE ENFERMEDAD

Resolución de la Dirección General de Previsión, de 17 de diciembre de 1951.

**I. EXCEDENCIAS.**—Derechos del personal sanitario en caso de excedencia forzosa.

**II. RESOLUCION.**—La excedencia forzosa puede ser concedida al personal sanitario del Seguro, quedando el que se le conceda tal situación con derecho preferente para cubrir vacante dentro de su provincia en el primer concurso que se convoque.

## 181 SEGUROS Y SUBSIDIOS SOCIALES.—SEGURO DE VEJEZ E INVALIDEZ

Resolución de la Dirección General de Previsión, de 8 de enero de 1952.

**I. EDAD MAXIMA.**—No puede conce-

derse este seguro de vejez a quien en 1 de enero de 1940 había alcanzado la edad de sesenta y cinco años.

**II. RESOLUCION.**—Al no reunir el recurrente las condiciones exigidas en el artículo 7.º de la Orden de 2 de febrero de 1940, debe mantenerse el acuerdo impugnado, sin que sea posible concederle los beneficios al amparo de la Orden de 17 de diciembre de 1947, por cuanto habiendo alcanzado los sesenta y cinco años de edad antes de 1 de enero de 1940 no cumple el requisito exigido en el párrafo primero del artículo 1.º de esta última disposición.

## 182 SEGUROS Y SUBSIDIOS SOCIALES.—REGIMEN AGROPECUARIO

Resolución de la Dirección General de Previsión, de 9 de enero de 1952.

**I. PERIODO MINIMO DE TRABAJO.** No puede acogerse a este régimen especial aquellos que no justifiquen la realización de labores agropecuarias durante un período mínimo de noventa días al año.

**II. RESOLUCION.**—Es necesario justificar la realización de faenas agropecuarias durante un mínimum de noventa días al año para tener derecho al subsidio, habida cuenta de que el artículo 1.º de la Orden de 17 de diciembre de 1947 preceptúa la aplicación excepcional de los beneficios que establece en favor de los productores agropecuarios comprendidos en el Reglamento de 26 de mayo de 1943. No puede prosperar el recurso, en atención a los documentos de su defensa, insuficientes para acreditarle "habitualidad" en las labores agrícolas, pues el único certificado de trabajo que en su día presentó no le justifica en modo alguno.

## 183 NORMAS LABORALES DE APLICACION GENERAL.—CLASIFICACION PROFESIONAL.—REGLAMENTOS DE TRABAJO.—R. E. N. F. E.

Sentencia del Tribunal Supremo, de 25 de febrero de 1952.

**I. ASCENSOS POR CONCURSO.**—La reclamación de un ascenso de categoría, por haber sido aprobado en concurso oposición, es de la competencia de la jurisdicción laboral, ya que no supone un problema de clasificación profesional.

**II. SENTENCIA.**—Encaminada la demanda a conseguir que la R. E. N. F. E. reconozca al actor los derechos que adquirió al ser aprobado en concurso-oposición convocado por dicha Red entre su personal, para cubrir plazas de ayudantes-montadores de enclavamiento, y le expidió la oportuna credencial, poniéndole en posesión de una de aquellas plazas, claramente se infiere que las cuestiones propuestas no son de clasificación..., sino el ejercicio por el demandado de una acción, derivada del contrato de trabajo que tiene celebrado con la demanda, en relación con su actuación, aprobada en el indicado concurso-oposición, convocado reglamentariamente, y

al que hay que atribuir fuerza vinculativa para la R. E. N. F. E., encaminada a conseguir frente a dicha entidad, que lo niega, declaración de un derecho a una plaza, objeto del concurso —declaración previa y necesidad para que el obrero pueda ser clasificado en el grupo y categoría que le corresponde—, y, en definitiva, la efectividad de tal derecho.

## 184 REGLAMENTOS DE TRABAJO. — HOSTELERIA, CAFES, BARES Y SIMILARES

Sentencia del Tribunal Supremo, de 29 de febrero de 1952.

**I. ENCARGADA DE TELEFONOS.**—Es trabajadora por cuenta propia la encargada en un bar de los lavabos, tocador y teléfono, sin más retribución que la gratificación voluntaria de los clientes.

**II. SENTENCIA.**—Se afirma en la sentencia recurrida que las demandantes realizaban por su cuenta y riesgo el cuidado de los lavabos, tocador y teléfono del bar... percibiendo sólo las propinas, limitándose la telefonista a proporcionar fichas para el teléfono público, recibiendo por ello una propina del cliente, no existiendo contrato de trabajo entre ambas partes, por lo que se declara la incompetencia de esta jurisdicción para conocer de la reclamación formulada... debe rechazarse el recurso interpuesto.

## 185 SEGUROS Y SUBSIDIOS SOCIALES. — ACCIDENTES DEL TRABAJO

Sentencia del Tribunal Supremo, de 3 de marzo de 1952.

**I. IMPRUDENCIA EXTRAPROFESIONAL.**—Constituye esta imprudencia el hecho de manipular con un artefacto encontrado cerca del lugar del trabajo, y cuya explosión motivó la muerte del trabajador.

**II. SENTENCIA.**—Estimamos con arreglo a recto criterio los documentos transcritos en la certificación expedida por el Tribunal de Justicia del Departamento marítimo de Cartagena con fecha 26 de junio de 1947, confirmada su relación por otros procedentes del Consulado español en Séte, debe afirmarse que la Magistratura les interpretó erróneamente, pues ellos son suficientes para estimar probado que el accidente causa del litigio ocurrió por que..., sin relación de ninguna clase con el servicio que profesionalmente prestaba en el barco, y tan sólo para sus particulares propósitos privados, manipuló en un artefacto que contenía materia explosiva y proyectiles, artefacto que había encontrado en los alrededores del puerto, en donde se hallaba la embarcación en la que servía, y al manipularlo, guiado exclusivamente por su interés personal, ocurrió la explosión causa de la muerte del señor..., sin que tal acontecimiento tuviera relación alguna en el trabajo que a bordo tenía señalado el aludido señor. El error en el juicio de prueba, padecido por la Magistratura, justifica el primer motivo de casación.

Los hechos probados no constituyen accidente de trabajo porque falta relación de cau-

sa a efecto entre el fallecimiento de... y el trabajo que venía obligado a prestar, y, por tanto, no puede incluirse tal suceso entre aquellos que forman la materia del artículo 1.º del Decreto de 4 de junio de 1940, en relación con el artículo 1.º de la Ley de Accidentes del Trabajo en la industria, y, al contrario, obedeció la desgracia motivo del litigio al acto de mera imprudencia extraprofesional de manejar inoportuna e inadecuadamente un artefacto que contenía sustancias explosivas, determinante de la exclusión de sus consecuencias en la aludida calificación, como así se deduce de lo preceptuado en los artículos 6.º de la Ley y 6.º del Reglamento antes citados.

## 186 JURISDICCION Y PRO-CEDIMIENTO LABORAL. — RECURSO DE CASACION POR INFRACCION DE LEY

Sentencia del Tribunal Supremo, de 7 de marzo de 1952.

**I. INCONGRUENCIA.**—No puede existir incongruencia en la sentencia totalmente absolutoria.

**II. SENTENCIA.**—No existe la incongruencia que se denuncia en el primer motivo del recurso, porque la absolución deja resueltas todas las cuestiones suscitadas en la litis.

## 187 NORMAS LABORALES DE APLICACION GENERAL.—DESPIDO.—REGLAMENTOS DE TRABAJO. — BANCO DE ESPAÑA

Sentencia del Tribunal Supremo, del 8 de marzo de 1952.

**I. SANCIONES.**—Las sanciones han de graduarse teniendo en cuenta la naturaleza y calidad de la función que presta el sancionado.

**II. SENTENCIA.**—El recurso, en sus dos motivos, se concreta a combatir la calificación de "excesiva" que el fallo recurrido da a la sanción de separación definitiva del servicio de don... de su cargo de Director de la Sucursal del Banco de España en..., sanción propuesta por el expresado Banco en expediente administrativo y acordado por unanimidad por su Consejo General en sesión del 4 de noviembre de 1948, alegándose a tal finalidad en el recurso, fundado en el número 1.º del artículo 1.692 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, dos violaciones del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo, de 26 de enero de 1944 (Ref. 68/52), una la de su apartado e), objeto del primer motivo, y otra la de su apartado b), contenido del segundo.

En la interposición de los Reglamentos de Trabajo en cuanto a sanciones no hay que olvidar la naturaleza y calidad de la función o empleo que el productor sancionado desempeña, pues ello es un elemento esencial para poder graduar con acierto la justicia y equidad de cada sanción en su respectivo caso particular, en el que hay que tener presente, no

sólo la persona sancionada, sino la clase de cargo que ejercía y la instrucción donde servía, y en el presente caso se trata del Banco Nacional de España, primer establecimiento de crédito de nuestra Nación, cuyo prestigio y confianza repercute en el ámbito del país, debiendo servir su conducta y proceder de ejemplo y enseñanza a los Bancos particulares, y cuando al Director de una Sucursal de ese Banco se le imputan los hechos que se detallan y describen en el considerando segundo de la resolución recurrida, como cometidos en el ejercicio de su cargo, hechos aceptados por el propio funcionario al no recurrir de tal resolución, y hechos que se califican en el considerando tercero de "faltas muy graves, previstas en los apartados d) y k) del artículo 326 del Reglamento General del Banco de España de 23 de marzo de 1945, o sean: el fraude, deslealtad y abuso de confianza respecto a la Empresa, realizados en el ejercicio de sus funciones" y "la realización de operaciones con notoria infracción de los preceptos estatutarios o reglamentarios, con ánimo de lucro o sin él y hayan o no causado al Banco lesión en sus intereses", añadiéndose en el último considerando que "en la aplicación de las sanciones por falta cometida por empleado o dependiente del Banco de España ha de estimarse con particular rigor el deber de lealtad y fidelidad a la Institución por parte de la dependencia" el calificar después en la parte dispositiva del auto recurrido, de "excesiva" la sanción impuesta al autor de las expresadas faltas no guarda armonía ni la debida relación con las anteriores declaraciones contenidas en el mismo.

## 188 JURISDICCION Y PROCEDIMIENTO LABORAL.—DEMANDAS

Sentencia del Tribunal Supremo, de 12 de marzo de 1952.

**I. AMPLIACIONES.**—Se autorizan las ampliaciones en las demandas cuando no supongan variación sustancial.

**II. SENTENCIA.**—El artículo 465 del Código Laboral autoriza expresamente la ampliación de la demanda, al ser ratificada por el actor, siempre que no suponga variación sustancial.

## 189 SEGUROS Y SUBSIDIOS SOCIALES.—SEGURO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES.—ACCIDENTES DEL TRABAJO

Sentencia del Tribunal Supremo, de 13 de marzo de 1952.

**I. SILICOSIS.**—Cuando se trata de industria no incluida entre las protegidas por el Seguro de Enfermedades Profesionales, la silicosis cuando es procedente del trabajo debe ser indemnizada como accidente laboral.

**II. SENTENCIA.**—El recurso se limita a combatir la sentencia recurrida por estimar

ésta que tratándose de una enfermedad profesional protegida por el Decreto de 10 de enero de 1947 absuelve a la Empresa patronal y a la Compañía aseguradora..., condenando a la Caja Nacional de Seguros de Accidentes de Trabajo, en la Sección de Silicosis y Enfermedades profesionales, al pago de la renta vitalicia correspondiente, con lo cual, según el recurrente en su primer motivo, aplica indebidamente aquel Decreto, concretamente sus artículos 1.º y 4.º, aplicación indebida que procede estimar, porque según el expresado artículo 1.º del repetido Decreto la misión del Servicio de Seguro de Enfermedades profesionales, que el mismo Decreto crea en la Caja Nacional, es la implantación progresiva de tal seguro, con arreglo a las disposiciones del mismo Decreto, en cuyo artículo 4.º inicia su gestión con el aseguramiento de la silicosis en las industrias mineras de plomo, de oro y de carbón y en las de cerámica y sus derivados, y tratándose en el presente caso, no de una silicosis, sino de una intoxicación mercurial crónica, adquirida por el productor prestando sus servicios como soplador de vidrio de lámparas de rayos ultravioletas para la Empresa demandada, según se declara como hecho probado y no siendo tampoco esta industria de las incluidas en aquel Decreto ni acreditándose haber sido comprendida o incorporada posteriormente en él, conforme a su disposición adicional segunda, debe reputarse como accidente del trabajo y por el seguro corriente de tal accidente, conforme al Reglamento de 31 de enero de 1933.

## 190 SEGUROS Y SUBSIDIOS SOCIALES.—ACCIDENTES DEL TRABAJO

Sentencia del Tribunal Supremo, de 17 de marzo de 1952.

**I. INDEMNIZACIONES.**—El hecho de que la viuda del obrero fallecido en accidente viviera separada de éste no le priva del derecho a la indemnización correspondiente.

**II. SENTENCIA.**—Según tiene reconocido la jurisprudencia de esta Sala, es preciso en cada caso atender a las circunstancias en que vivía el matrimonio, no bastando el hecho de la separación de los cónyuges para privar a la viuda de la percepción a que los artículos 28 de la Ley de Accidentes en la Industria y 29 del Reglamento para su aplicación, en su favor y el de los hijos menores de dieciocho años, pues aun cuando es cierto que no se trataba de un derecho hereditario, sino de una compensación por la pérdida del marido y padre, les produce, no basta, repetimos, el hecho de una separación cuyos motivos se ignoran para privar a esos beneficiarios de los derechos que la Ley les concede y que la Magistratura, en su sentencia, les otorga, después de realizadas todas las circunstancias que concurren en el caso de autos, sin que haya motivos bastantes para poder afirmar que al hacerlo ha infringido los artículos y doctrina que los motivos del recurso indican, por lo que procede rechazar el recurso.

## 191 SEGUROS Y SUBSIDIOS SOCIALES.—ACCIDENTES DEL TRABAJO

Sentencia del Tribunal Supremo, de 17 de marzo de 1952.

**I. FUERZA MAYOR.**—No constituye fuerza mayor ajena al trabajo, que exima de responsabilidad patronal, el abordaje en los siniestros marítimos.

**II. SENTENCIA.**—El hecho de que un barco sea abordado por un submarino francés sin que aparezca declarado el que por parte de este buque de guerra hubiera propósito agresivo, y teniendo en cuenta que no puede constituir el abordaje, dentro de los siniestros marítimos, un caso de fuerza mayor que eximiera al patrono y, por tanto, a la entidad aseguradora de la responsabilidad derivada del accidente, no pueden ser apreciadas las vulneraciones que sirven de base al motivo de este recurso.

## 192 JURISDICCION Y PROCEIMIENTO LABORAL.—INDUSTRIA DE LA MADERA.—DESPIDOS.

Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 1 de febrero de 1951.

**I. CADUCIDAD.—RANGO LEGISLATIVO.**—Aun cuando en las Ordenanzas particulares se establezca el plazo de quince días naturales para reclamar contra la sanción de despido, ha de entenderse, por aplicación de la Ley relativa al contrato de trabajo, que se computarán sólo los días laborales, ya que los Reglamentos de Trabajo no pueden ir en contra de lo dispuesto en la Ley general que desarrollan.

**II. SENTENCIA.**—El recurrente alega, apoyado en el párrafo segundo del artículo 5.º de la Ley de 22 de diciembre de 1949 (Ref. 344/49), que el fallo infringe, por inaplicación, el último párrafo del artículo 98 de la Reglamentación Nacional del Trabajo para la Industria de la Madera, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 3 de febrero de 1947, en relación con los artículos 303, 304 y 305 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, ya que en dicha disposición particular se establece que en todos los casos de sanciones graves o muy graves el interesado, dentro de los quince días naturales siguientes a aquel en que se comunica la sanción, podrá recurrir ante la Magistratura de Trabajo, cuyo precepto, al hablar de días naturales, se encuentra, al parecer, en evidente desacuerdo con la interpretación que mereció el artículo 82 de la Ley del Contrato de Trabajo (Ref. 86/52), ya que por la calidad del plazo que establece y su efecto fatal de pérdida de la acción, aun contra la voluntad de las partes que quisieran ampliarlo, se equipara a los plazos procesales de días, computándose sólo los hábiles o laborales, con exclusión de los domingos y festivos, manteniendo tal doctrina el Tribunal Supremo en copiosa jurisprudencia sobre la materia y, entre otras, en las sentencias de 27 de junio de 1946 y 17 de enero de 1947, y

como las Reglamentaciones de Trabajo no pueden ser opuestas a la Ley general que desarrollan, y el desacuerdo de días festivos en el plazo de caducidad, por las razones antes expuestas no es favorable al trabajador, y, además, si se aplicara a los obreros del ramo de la madera un plazo de caducidad distinto al que rige para los restantes productores, sin razón alguna que lo aconseje, resultaría de diferente y peor condición, es obligado concluir sosteniendo que el plazo de caducidad estatuido en el artículo 82 de la Ley de Contrato de Trabajo, con exclusión de los días inhábiles y laborales, es de aplicación al presente caso, sin que con ello se infrinja la doctrina legal expuesta por la parte recurrente, y habiéndolo entendido así, el Magistrado "a quo", que no dió lugar a la caducidad alegada, aplicó correctamente el derecho adecuado, procediendo, en su virtud, desestimar el motivo que se invoca en el recurso.

## 193 NORMAS LABORALES DE APLICACION GENERAL.—DESPIDO

Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 5 de febrero de 1951.

**I. GRADUACION DE LAS FALTAS.**—La antigüedad al servicio de la Empresa y el hecho de que ésta tenga pocos trabajadores a sus órdenes pueden ser causas que agraven la responsabilidad en las faltas de respeto y rendimiento en el trabajo.

**II. SENTENCIA.**—La circunstancia de que la Empresa de personal reducido y que en ella llevase varios años el actor, lejos de atenuar tales faltas son motivos que se deben pesar en su contra, ya que la disminución del trabajo en un productor forzosamente se notará más en perjuicio de la Empresa cuantos menos sean los que en ella trabajen y produzcan, y el efecto pernicioso de su conducta irrespetuosa, tanto mayor cuanto menor el límite dentro del cual tenga lugar.

## 194 NORMAS LABORALES DE APLICACION GENERAL.—DESPIDO

Sentencia del Tribunal Supremo, de 16 de febrero de 1951.

**I. ABANDONO DE TRABAJO.**—Es causa justificada de despido el abandono colectivo por un grupo de trabajadores, so pretexto de ir a realizar una consulta sobre los salarios que les correspondían.

**II. SENTENCIA.**—El hecho de ausentarse de la finca los veintitrés obreros demandantes... sin que ese desplazamiento colectivo se halle justificado por la necesidad de formular una consulta sobre los salarios que le correspondían, pues claramente se advierte que uno o dos de ellos, en representación de todos, podrían haberla realizado sin necesidad de paralizar los trabajos, constituye una indisciplina que, prevista en la causa b) del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ref. 86/52), justifica el despido.

## 195 JURISDICCION Y PROCEDIMIENTO LABORAL.—LOCALES DE ESPECTACULOS Y DEPORTES.—DESPIDOS

Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 23 de febrero de 1951.

**I. CADUCIDAD.—RANGO LEGISLATIVO.**—Reitera la doctrina de que el plazo de caducidad para reclamar por despido no puede ser inferior al establecido en el artículo 82 de la Ley de Contrato de Trabajo, aunque cosa distinta se establezca en la Ordenanza Laboral de aplicación, ya que éstas no pueden modificar la Ley general que desarrollan.

**II. SENTENCIA.**—El artículo 82 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ref. 86/52) concede un plazo de quince días, prorrogable por otros tres más, cuando el lugar del trabajo sea distintivo al de la residencia de la Magistratura para ejercitar la acción por despido injustificado; por consiguiente... no es de aplicación en el presente litigio el plazo de diez días señalado en el artículo 60 del Reglamento para Locales de Espectáculos (Ref. 418/50), toda vez que, dada la naturaleza de las Reglamentaciones de Trabajo, tal disposición no puede derogar la Ley general reguladora del contrato laboral, puesto que fijar un plazo más perentorio supone un perjuicio evidente al trabajador.

## 196 JURISDICCION Y PROCEDIMIENTO LABORAL.—DESPIDO

Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 3 de febrero de 1951.

**I. FRAUDE, HURTO O ROBO.**—Las decisiones de la jurisdicción criminal ordinaria no vinculan la jurisdicción laboral cuando la causa del despido es el fraude, hurto o robo.

**II. SENTENCIA.**—Siendo independiente en su actuación la jurisdicción laboral y la criminal, por lo que los fallos de una no vinculan a la otra, conforme la doctrina del Tribunal Supremo, declarada en sentencias de 16 de abril de 1947 y 1 de marzo de 1948, y asimismo la sentencia de este Tribunal Central de 30 de octubre de 1948, que, recogiendo la anterior doctrina, declara que en materia de despido basado en fraude, hurto o robo la jurisdicción penal ordinaria y la laboral actúan con independencia, incluso en el caso de que dicten sentencia contradictoria por ser diferentes los principios en que se inspiran, puesto que en la primera son indispensables las pruebas terminantes que justifiquen la condena y en la segunda basta el convencimiento judicial de la deslealtad a la Empresa para justificar la separación del obrero que perdió su confianza.

## 197 NORMAS LABORALES DE APLICACION GENERAL.—DESPIDO

Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 23 de febrero de 1951.

**I. GRADUACION DE SANCIONES.**—No es obligado la sanción de despido en todos los casos previstos por la Ley de Contrato de Trabajo, con carácter general, cuando conforme a la Ordenanza laboral, y atendidas las circunstancias del caso, puede imponerse otra sanción distinta.

**II. SENTENCIA.**—Las Reglamentaciones de Trabajo, al formular en su articulado una relación de faltas laborales, clasificándolas por grupos en razón de su gravedad e importancia, y al establecer una escala de sanciones que permite escoger en cada caso la que sea más adecuada a la entidad y trascendencia de la falta, han venido a dar flexibilidad al artículo 77 de la Ley de Contrato (Referencia. 86/52), desarrollando y completando su contenido, y claro es que por ello no cabe estimar que se infringe el artículo 9.º de la Ley laboral citada, que establece la prelación de fuentes de derecho social cuando, acreditada la comisión de una falta prevista con carácter general en el artículo 77 de la Ley como causa de despido, se acuda a la Reglamentación de Trabajo respectiva, y en atención a las circunstancias del caso declare procedente otra sanción distinta del despido, pues en otro supuesto los preceptos de las Reglamentaciones de Trabajo quedarían sin posible aplicación.

## 198 NORMAS LABORALES DE APLICACION GENERAL.—DESPIDO

Sentencia del Tribunal Central del Trabajo, de 13 de febrero de 1951.

**I. NEGLIGENCIA.**—La negligencia puede constituir causa justificada de despido.

**II. SENTENCIA.**—La conducta del obrero expedientado, como jefe de la sección de repostería y encargado de extender los vales para sacar del economato la mantequilla destinada a esa sección, al no comprobar y vigilar el destino efectivo de tal producto, haciendo posible con su negligencia los repetidos hurtos, con el consiguiente perjuicio de la empresa, determina las causas justas de despido previstas en los apartados e) y d) del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ref. 86/52), como declara, con acierto, la sentencia de instancia, pues deslealtad e ineptitud representa la falta de vigilancia por parte del productor que desempeña el puesto de confianza de jefe de sección, por lo que es visto que el motivo del recurso en que se alegaba la infracción del artículo 77 de la Ley laboral, por entender el recurrente que la negligencia no está comprendida en tal artículo como causa del despido, ha de ser rechazado, pues claramente se advierte que no en el concepto general de negligencia, sino en las concretas cau-

sas de despido e) y d) del repetido artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo se funda el juzgador "a quo" para aprobar la propuesta de despido formulada por la empresa.

## 199 JURISDICCION Y PROCEDIMIENTO LABORAL.—DESPIDO

Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 16 de febrero de 1951.

**I. ABANDONO DE TRABAJO.**—No es necesario en caso de abandono de trabajo proceder a la instrucción de expediente ni aun en el supuesto de que después del abandono pretenda reintegrarse en su puesto el trabajador y sea negada esa reintegración por el empresario.

**II. SENTENCIA.**—Abandonado el trabajo... el hecho se halla previsto en la causa novena de extinción de contrato del artículo 76 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ref. 86/52), y que al haberse puesto fin al contrato de trabajo que unía a los litigantes, por voluntad del trabajador, no era necesaria la previa instrucción de expediente disciplinario establecida... para supuesto tan distinto como es sancionar faltas graves o muy graves..., y sin que a lo razonado pueda oponerse con eficacia el hecho de que, después de haberse roto, como se ha indicado, la relación laboral que existía entre la empresa y la recurrente, ésta trabajase en la fábrica de aquélla unás horas, desde las cinco hasta las nueve de la mañana, pretendiendo con ello que se había reanudado aquella relación contractual laboral, pues también fué probado que a la indicada hora de las nueve de la mañana, al abrirse la oficina, el empleado de la empresa, jefe de personal..., la retiró del trabajo, con lo que se evidencia que la empresa, con su representante adecuado, demostró su voluntad contraria a aquella reanudación de relaciones, no pudiendo, por tanto, suponerse existente contrato de trabajo, según se deduce del contenido del artículo 3.º de la Ley de 26 de enero de 1944, que lo regula, ya que el trabajo no fué dado por el empresario.

## 200 NORMAS LABORALES DE APLICACION GENERAL.—FUENTES DEL DERECHO

Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 7 de febrero de 1951.

**I. ANALOGIA.**—No pueden aplicarse, por analogía, los preceptos de una Reglamentación de Trabajo en actividades o industrias a las que tal Reglamentación no afecta.

**II. SENTENCIA.**—Según la jurisprudencia del Tribunal Supremo los preceptos de una Reglamentación no pueden aplicarse por analogía a sectores de la producción distintos a aquellas para que fueron dictados.

## 201 NORMAS LABORALES DE APLICACION GENERAL.—DESPIDO

Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 7 de febrero de 1951.

**I. LEALTAD Y DISCIPLINA.**—La lealtad y disciplina son más exigibles en los trabajadores vinculados a la Empresa por antigüedad.

**II. SENTENCIA.**—Si las obligaciones que las empresas tienen con respecto a su personal crece a medida que aumenta el tiempo que éste permanezca a su servicio, recíprocamente el trabajador tiene que extremar sus deberes de lealtad y disciplina.

## 202 JURISDICCION Y PROCEDIMIENTO LABORAL.—EXPEDIENTES DISCIPLINARIOS

Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 5 de febrero de 1951.

**I. IMPUGNACION.**—No cabe impugnar en suplicación el expediente disciplinario por defectos de procedimiento si en el acto de juicio no se hizo la oportuna protesta.

**II. SENTENCIA.**—Las razones que el recurrente expone en el motivo relativo a la revisión de los hechos, por referirse a formalidades que debieron observarse en la tramitación del expediente disciplinario, implican en esencia la alegación de una falta de derecho formal, y como en el momento procesal oportuno, es decir, en el acto del juicio nada se dijo ni se protestó es evidente que no puede prosperar el motivo por impedirlo el párrafo tercero del artículo 2.º de la Ley de 22 de diciembre de 1949 (Ref. 344/49).

## 203 NORMAS LABORALES DE APLICACION GENERAL.—DESPIDO

Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 9 de febrero de 1951.

**I. ABANDONO DE DESTINO.**—Es causa justa de despido la falta de asistencia al trabajo por cumplimiento de condena por parte del trabajador, ya que no puede apreciarse esa circunstancia como fuerza mayor.

**II. SENTENCIA.**—El problema planteado... es el de determinar si la falta de asistencia al trabajo, por estar el operario cumpliendo condena recaída en procedimiento criminal, constituye la causa justa de despido enumerada en el apartado a) del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ref. 86/52), y como dicho precepto exige dos requisitos: que las faltas sean reiteradas y que estén justificadas, el primero, evidentemente, se da en el caso de autos, y respecto al segundo es necesario tener en cuenta que los motivos que impidieron al recurrente dedicarse a sus ocupaciones no se hallan comprendidos en ninguno de los casos a los que el artículo 79 del referido texto legal concede virtualidad para no dar por terminado el contrato de trabajo, sin que por otra parte pueda considerarse como fuerza mayor.

## 204 NORMAS LABORALES DE APLICACION GENERAL.—DESPIDO

Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 15 de febrero de 1951.

**I. AGRESION.**—Así como las riñas han de ser frecuentes para constituir causa justa de despido, esa frecuencia o reiteración no se precisa en el caso de agresión.

**II. SENTENCIA.**—Si bien es cierto que... el apartado j) del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ref. 86/52) exige que el trabajador origine frecuentes riñas para que por ello puede ser despedido, no es menos evidente que la palabra que en el resultando de hechos probados se emplea para calificar el suceso no es el de riña, sino el de agresión... y por tal debe entenderse el mal trato de palabra y obra que... el apartado e) del Artículo 77 de la Ley citada consideran como falta muy grave, que puede dar lugar al despido.

## 205 SEGUROS Y SUBSIDIOS SOCIALES. — REGIMEN ESPECIAL AGROPECUARIO

Orden del Ministerio de Trabajo, de 8 de abril de 1952, B. O. del E. núm. 106, del 15 de abril de 1952.

**I. COTIZACION.**—Normas complementarias sobre cotización de los trabajadores en la Rama Especial Agropecuaria.

**II. TEXTO OFICIAL.**—Establecidas en el Decreto de 21 de marzo de 1952 (Referencia 110/52) las directrices fundamentales porque ha de regularse la cotización de los trabajadores en la Rama Agropecuaria, procede dictar las normas precisas para la efectividad de cuanto en aquella disposición se previene, en armonía con la legislación aplicable en la materia.

En su virtud, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Artículo 1.º El importe de las cuotas de los trabajadores agrícolas para el Régimen Especial de Seguros Sociales en la Rama Agropecuaria, establecido en el artículo 1.º del Decreto de 21 de marzo de 1952, se hará efectivo por medio de cupones, con valor único de cinco pesetas.

Art. 2.º Los cupones que acrediten el pago de las cuotas serán abonables: mensualmente, por los trabajadores fijos por cuenta ajena y productores autónomos, y cada dos meses, por los trabajadores eventuales por cuenta ajena.

No obstante, los trabajadores eventuales que realicen faenas agrícolas durante más de seis meses al año podrán abonar los cupones correspondientes a todos los meses trabajados durante dicho año sobre el mínimo de los seis exigidos obligatoriamente.

Lo dispuesto en el párrafo anterior en ningún caso será de aplicación a los trabajadores eventuales por cuenta ajena mayores de cincuenta y cinco años.

Art. 3.º A efectos de cuantía y abono de las cuotas por los trabajadores agropecuarios, la calificación laboral que se les haya asignado por el Censo permanecerá inalterable hasta

su primera revisión, salvo caso de baja definitiva en el mismo.

Art. 4.º El retraso en el pago de las cuotas determinará:

a) La automática aplicación de un recargo por mora del 10 por 100 del valor de los cupones correspondientes al semestre natural anterior que, dentro del mismo, no se hubiesen hecho efectivos.

b) Cuando el retraso en el pago de uno o varios cupones pase de doce meses, sin exceder de dieciocho, además del recargo de mora del 10 por 100 podrá imponerse como sanción otro por igual cuantía.

c) Si el retraso excede de dieciocho meses, sin que llegue a veinticuatro, el importe de la sanción podrá elevarse hasta el 90 por 100 del de los cupones pendientes.

d) Para retrasos que excedan de treinta y seis meses, y a los morosos reincidentes, la sanción podrá llegar al triplo del descubierto, incluido el recargo por mora.

La aplicación de las sanciones se ajustará a lo dispuesto en la Orden ministerial de 19 de enero de 1950 (Ref. 20/50).

Art. 6.º En caso de extravío de las hojas de cotización, los trabajadores titulares de las mismas vienen obligados a efectuar el abono de todos los cupones que corresponda adherir al duplicado de la hoja extraviada que a su instancia se le expida.

Art. 7.º El período de carencia, a efectos de la percepción del Subsidio de Vejez e Invalidez, se computará con arreglo al número de cupones abonados, que necesariamente habrán de figurar adheridos a las correspondientes hojas de cotización.

Para el cómputo de períodos de carencia, a las cuotas abonadas con recargo por mora no se les dará otro efecto retroactivo superior a cinco años.

Art. 8.º Las Corresponsalías Locales de Previsión Social, encargadas de la recaudación de las cuotas de los productores agropecuarios habrán de formalizar la oportuna liquidación con el Instituto Nacional de Previsión en la forma y dentro de los plazos que éste establezca.

Disposición transitoria.—El Pago de las cuotas correspondientes al segundo trimestre del corriente año se liquidará sin recargo, siempre que se hagan efectivas dentro del segundo semestre.

Disposición final.—La Dirección General de Previsión dictará las normas precisas para el desarrollo de cuanto dispone la presente Orden.

## 206 MUTUALIDADES Y MONTEPIOS LABORALES.—INDUSTRIAS DE TRANSPORTES TERRESTRES

Orden del Ministerio de Trabajo, de 24 de marzo de 1952, B. O. del E. núm. 108, del 17 de abril de 1952.

**I. ESTATUTOS.**—Se aprueban los Estatutos del Montepío Nacional de Previsión Social de los trabajadores en las Industrias de Transporte Terrestre, con sujeción al siguiente índice general:

Orden ministerial. Se aprueban los nuevos Estatutos, que derogan los anteriores de 31 de enero de 1949, a partir del día 1

de abril del año 1952 (art. 1.º), dictándose normas de derecho transitorio (art. 2.º).

**Título I.—Naturaleza y extensión del Montepío** (arts. 1.º al 7.º).

**Título II.—De los socios beneficiarios.**—

*Capítulo I.—De las clases de socios* (art. 8.º). *Capítulo II.—De los socios protectores* (art. 9.º). *Sección 1.ª—De los socios protectores obligatorios* (arts. 10 al 12). *Sección 2.ª—De los socios protectores voluntarios* (arts. 13 y 14). *Capítulo III.—De los socios beneficiarios* (arts. 15 al 18). *Capítulo IV.—De los demás beneficiarios* (art. 19).

**Título III.—Organización y funcionamiento.**—*Capítulo I.—Del Gobierno del Montepío* (arts. 20 al 25). *Capítulo II.—De los Organos de Gobierno nacionales. Sección 1.ª—De la Asamblea General* (arts. 26 al 37). *Sección 2.ª—De la Junta Rectora* (arts. 38 al 43). *Sección 3.ª—De la Comisión Permanente Nacional* (arts. 44 al 47). *Sección 4.ª—Del Presidente, Vicepresidente y Secretario de Actas* (arts. 48 al 51). *Capítulo III.—De los Organos de Gobierno provinciales* (arts. 52 al 57). *Capítulo IV.—De los Organos Ejecutivos del Montepío.*—*Sección 1.ª—Del Director* (arts. 58). *Sección 2.ª—Del Delegado provincial* (arts. 59 y 60).

**Título IV.—Régimen económico.**—*Capítulo I.—Recursos económicos* (arts. 61 al 74). *Capítulo II.—Presupuestos y gastos* (arts. 72 al 74). *Capítulo III.—De las reservas* (arts. 75 al 81). *Capítulo IV.—Sistema contable* (artículos 82 y 83).

**Título V.—Prestaciones.**—*Capítulo I.—De sus clases* (arts. 84 y 85). *Capítulo II.—Pensión por jubilación* (arts. 86 al 89). *Capítulo III.—Pensión por invalidez* (arts. 90 al 93). *Capítulo IV.—Pensión o subsidio de viudedad* (arts. 94 a 98). *Capítulo V.—Pensión de orfandad* (arts. 99 a 106). *Capítulo VI.—Pensión por larga enfermedad* (arts. 107 al 110). *Capítulo VII.—Auxilio por defunción* (arts. 111 al 113). *Capítulo VIII.—Asistencia sanitaria* (artículos 114 al 117). *Capítulo IX.—Premio a la nupcialidad* (arts. 118 y 119). *Capítulo X.—Premio a la natalidad* (art. 120). *Capítulo XI.—Disposiciones comunes a todas las prestaciones* (arts. 121 al 135).

**Título VI.—Régimen disciplinario.**—*Capítulo I.—De las faltas y sus sanciones* (artículos 136 al 138). *Capítulo II.—Procedimiento y competencia para la imposición de sanciones* (arts. 139 al 141).

**Título VII.—De los recursos contra los acuerdos de los Organos de Gobierno** (artículo 142).

**Título VIII.—De la Inspección e Intervención** (art. 143).

**Título IX.—Disposiciones generales** (artículos 144 al 147).

**Disposición final.—Fecha de entrada en vigor.**

**Disposiciones transitorias.**

**II. TEXTO LITERAL.**—Por Orden ministerial de 31 de enero de 1949 (Ref. 59/49) fué creado el Montepío Nacional de Previsión Social de los Trabajadores en las Industrias de Transportes Terrestres, cuyos Estatutos provi-

sionales fueron aprobados asimismo por la referida disposición.

Con posterioridad, la extensión establecida a nuevos sectores de la Reglamentación de Transportes por Carretera y la incorporación a este Montepío de nuevos censos de asociados ha dado origen a una más amplia base de afiliación y consiguiente potencialidad económica de la Institución, a la que se considera superada su fase de organización y llegado el momento de aprobar un nuevo Estatuto, cuyo capítulo de Prestaciones esté acorde con sus posibilidades económicas, concediendo prestaciones en su cuantía máxima.

Así, y dentro del deseo de este Ministerio de ir convirtiendo los subsidios en prestaciones vitalicias, se establecen las pensiones de Viudedad y Orfandad, se mejoran las de Jubilación e Invalidez, se establece la nueva prestación para los casos de larga enfermedad y se mejoran otras de menor importancia.

Visto el proyecto de reforma de los Estatutos en la actualidad vigentes, aprobados por la Asamblea General de la Institución; las conclusiones adoptadas en la conferencia celebrada con sus representantes y los estudios realizados por el Servicio de Mutualidades Laborales, a su propuesta,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

**Artículo primero.**—Se aprueban los Estatutos del Montepío Nacional de Previsión Social de Transportes y Comunicaciones, que comenzarán a regir el día 1 de abril de 1952, en sustitución de los actuales, de 31 de enero de 1949, que quedarán derogados en dicha fecha.

**Artículo segundo.**—Los derechos a prestaciones nacidos en virtud de hechos acaecidos con anterioridad a 1 de abril de 1952 se regularán, en cuanto a clases, cuantía y requisitos de las prestaciones, conforme a las normas contenidas en los Estatutos de 31 de enero de 1949, cualquiera que sea la fecha de su solicitud.

## ESTATUTO DEL MONTEPIO NACIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES, APROBADO POR ORDEN MINISTERIAL DE 24 DE MARZO DE 1952

### TITULO PRIMERO

#### Naturaleza y extensión del Montepío

**Artículo 1.º** El Montepío Nacional de Previsión Social de Transportes y Comunicaciones, constituido en cumplimiento de lo dispuesto en la Orden ministerial de 31 de enero de 1949, se regirá por los presentes Estatutos y disposiciones sobre Mutualidades y Montepíos Laborales.

**Art. 2.º** Esta Entidad tiene por objeto el ejercicio de la previsión social, siendo sus fines la más amplia protección y ayuda a sus asociados y familiares contra circunstancias fortuitas y previsibles en la forma que disponen los presentes Estatutos, y de acuerdo con las órdenes y disposiciones que por el Ministerio de Trabajo se dicten para la concesión de beneficios que deba otorgar la entidad en atención a sus posibilidades económicas.

El Montepío no podrá ejercer más actividades que las de Previsión Social autorizadas o que se autoricen por el Ministerio de Trabajo.

Art. 3.º La duración de esta Entidad será indefinida.

Su disolución o incorporación a otro Montepío o Mutualidad de Previsión Laboral corresponderá al Ministerio de Trabajo, mediante disposición expresa.

Art. 4.º El Montepío Nacional de Previsión Social de Transportes y Comunicaciones tendrá jurisdicción sobre todo el territorio nacional y plazas de Soberanía del Norte de África. Su domicilio social se establece en Madrid.

Art. 5.º En este Montepío estarán encuadrados las Empresas y trabajadores afectados por las siguientes Reglamentaciones de Trabajo.

Transportes por Carretera.

Tranvías, Autobuses y Trolebuses.

Contratas Ferroviarias.

Compañías concesionarias de Ferrocarriles de Uso Público. (Las Empresas relacionadas en el artículo primero de la Orden ministerial de 2 de junio de 1950 (Ref. 507/50) y las que hayan hecho uso de lo que se dispone en el artículo tercero de la misma).

Pompas Fúnebres. (Conforme a sus respectivas Reglamentaciones Provinciales.)

Líneas Aéreas. (Las Empresas incorporadas por Resolución expresa.)

Radiocomunicación. (Las Empresas incorporadas por Resolución expresa.)

El Ministerio de Trabajo podrá disponer queden incorporados a este Montepío las Empresas y trabajadores afectados por otras Ordenanzas Laborales. También podrá acordar la segregación de Sectores Laborales en él encuadrados, por razones sociales o económicas.

Art. 6.º El Montepío Nacional de Previsión Social de Transportes y Comunicaciones tiene personalidad jurídica y, en su consecuencia, gozará de capacidad plena para adquirir, poseer, gravar y enajenar bienes, así como realizar toda clase de actos y contratos relacionados con sus fines, sin más limitaciones que las establecidas en las disposiciones vigentes o que puedan establecerse en el futuro. Igualmente podrá promover y seguir los procedimientos que figuren oportunos y ejercitar los derechos y acciones que les correspondan ante los Juzgados y Tribunales de Justicia, ordinarios y especiales y Organismos y Dependencias de la Administración Pública.

Art. 7.º Esta Entidad estará sometida a la jurisdicción del Ministerio de Trabajo, quien ejercerá sobre ella su ordenación, tutela, inspección e intervención a través de los Organismos competentes.

## TITULO II

### De los socios beneficiarios

#### CAPITULO PRIMERO

##### De las clases de socios

Art. 8.º Los socios de la Institución se clasifican en socios protectores y socios beneficiarios.

#### CAPITULO II

##### De los socios protectores

Art. 9.º Los socios protectores podrán ser:

- a) Socios protectores obligatorios.
- b) Socios protectores voluntarios

#### SECCIÓN 1.ª—De los socios protectores obligatorios

Art. 10. Serán socios protectores obligatorios todas las Empresas a las que se refiere el artículo 5.º de estos Estatutos que, en virtud de las disposiciones aplicables, coticen o deban cotizar preceptivamente a favor del Montepío.

Art. 11. Serán obligaciones de los socios protectores obligatorios:

1.º Su afiliación al Montepío, así como la del personal que trabaje a su servicio, siempre que reúnan las condiciones señaladas en los vigentes Estatutos.

El no uso por parte del productor de la facultad señalada en el apartado primero del artículo 16, no eximirá a la Empresa de la obligación reseñada anteriormente ni de la consiguiente responsabilidad.

2.º Remitir al Montepío, a través de la Delegación Provincial, un padrón inicial de los trabajadores a su servicio, conforme al modelo y con los datos que por aquél se señalen.

3.º Remitir al Montepío, a través de la Delegación Provincial, relación de las altas y bajas causadas en la Empresa, así como de las variaciones de salarios producidas por mejoras voluntarias o cambios de categoría profesional de los trabajadores dentro de los plazos que la Institución señale.

4.º Abonar las cuotas patronal y obrera en la cuantía, plazos y forma que se determinan en el Título de Régimen Económico de los presentes Estatutos.

5.º Presentar oportunamente y tener a disposición de sus trabajadores, en *sitio visible*, la liquidación de pago de cuotas.

6.º Proceder al abono de prestaciones —por cuenta y delegación expresa del Montepío— a los beneficiarios que residan en localidad donde la Empresa tenga Centros de Trabajo.

7.º Cumplir todas las obligaciones que se deriven de los presentes Estatutos y demás disposiciones aplicables, así como de los acuerdos que adopten los Organos de Gobierno de la Institución.

Art. 12. Los socios protectores obligatorios tendrán derecho a formar parte de los Organos de Gobierno de la Institución cuando fueren elegidos para ello.

#### SECCIÓN 2.ª—De los socios protectores voluntarios

Art. 13. Serán socios protectores voluntarios aquellas personas naturales o jurídicas que por donaciones a la Entidad o servicios prestados a la misma se consideren con méritos suficientes para ser así conceptuadas.

Art. 14. El título de socio protector voluntario será honorífico, y el que lo ostente estará facultado para asistir, con derecho a voz, a las reuniones que la Asamblea general celebre, a cuyos efectos deberá ser citado oportunamente.

La concesión del título de socio protector voluntario corresponderá a la Asamblea general, a propuesta de la Junta Rectora.

#### CAPITULO III

##### De los socios beneficiarios

Art. 15. Tendrán la consideración de socios beneficiarios obligatorios de este Montepío los trabajadores por cuenta ajena encu-

drados en las actividades a que se refiere el artículo 5.º de estos Estatutos y que tengan derecho a su afiliación, según lo establecido en la Orden de 16 de mayo de 1950 (Referencia 422/50) y Decreto de 17 de noviembre del mismo año.

Art. 16. Los socios beneficiarios tendrán los siguientes derechos:

1.º Solicitar su afiliación al Montepío cuando la Empresa por cuya cuenta trabajen no la efectúe.

2.º Conocer la efectividad del pago por la Empresa de las cuotas correspondientes.

3.º Percibir los beneficios y causar las prestaciones que correspondan con arreglo a lo regulado en el presente Estatuto y en las disposiciones o acuerdos del Servicio de Mutualidades Laborales.

4.º Recurrir contra los acuerdos de los Organos de Gobierno de la Entidad en materia de reconocimiento de derechos, conforme se determina en los presentes Estatutos.

Art. 17. Serán obligaciones de los socios beneficiarios:

1.º Extender y entregar a la Empresa la declaración de afiliación individual, consignando en ella los datos personales, familiares y profesionales que por la Entidad se determinen.

2.º Dar cuenta a la Institución, por medio de las Delegaciones Provinciales, de las variaciones de orden personal, familiar o profesional que puedan modificar la declaración inicial a que se refiere el apartado anterior.

3.º Colaborar en el cumplimiento de los fines de la Institución facilitando a ésta cuantos datos le sean interesados y allanando, en la medida que esté a su alcance, las dificultades que los funcionarios de aquélla puedan encontrar en el desempeño de sus funciones; si así no lo hicieren podrán incurrir en responsabilidad y ser objeto de sanción.

4.º Cumplir los preceptos de los Estatutos y los acuerdos y resoluciones de los Organos de Gobierno de la Institución.

Art. 18. Los asociados que voluntaria o forzosamente dejen de prestar sus servicios por cuenta ajena serán baja en el Montepío, sin perjuicio de que cuando se reintegren al trabajo en cualquiera de las Empresas encuadradas en esta Entidad se les reconozca la antigüedad laboral y mutualista que con anterioridad a su baja hubieran adquirido.

Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo anterior y, por consiguiente, serán considerados como socios en servicio activo:

1.º Los productores enfermos, los que estuviesen cumpliendo el servicio militar y los que se encuentren en situación de paro involuntario, con las limitaciones y requisitos que se establecen en los artículos 20 y 21 de la Orden de 16 de mayo de 1950 y Orden de 24 de julio del mismo año (Ref. 652/50).

Los que se encuentren en situación de excedencia voluntaria o forzosa.

Este derecho quedará limitado al período de tiempo que según la Reglamentación de Trabajo esté obligada la Empresa a reservar al productor su puesto en el trabajo. Por parte de los asociados deberán cumplirse a estos efectos los siguientes requisitos:

a) Solicitar su continuidad como socio activo del Montepío dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que hubiera dejado de prestar su trabajo a la Empresa.

b) Abonar por su cuenta, y en los plazos reglamentarios, las cuotas patronales y obreras correspondientes.

Para la determinación de éstas se considerará como salario base de cotización el que fuere regulador de prestaciones, según las cotizaciones efectuadas al tiempo de su baja en el servicio activo.

No gozarán del beneficio de continuar como socios activos de esta Institución aquellos trabajadores que en situación de excedencia ejerciten otra actividad que lleve consigo su obligada incorporación a otra Institución de Previsión Laboral.

## CAPITULO IV

### De los demás beneficiarios

Art. 19. Tendrán también la consideración de beneficiarios de este Montepío aquellas personas que sin estar asociadas a la Institución puedan solicitar y tengan derecho a percibir las prestaciones o beneficios establecidos en estos Estatutos en virtud de la relación familiar en que se hallen con cualquier socio beneficiario causante.

Serán obligaciones de las personas a que se refiere el presente artículo:

1.º Solicitar, dentro de los plazos que en los presentes Estatutos se determinan y en la forma que se establece para cada caso, los beneficios que puedan corresponderles.

2.º Aportar los documentos y datos que por la Entidad se les exija para la concesión de beneficios y prestar con exactitud y fidelidad las declaraciones que les fueran exigidas con el mismo fin.

## TITULO III

### Organización y funcionamiento

#### CAPITULO PRIMERO

##### Del Gobierno del Montepío

Art. 20. Los Organos de Gobierno del Montepío Nacional de Previsión Social de Transportes y Comunicaciones son:

- a) La Asamblea General.
- b) La Junta Rectora.
- c) La Comisión Permanente Nacional.
- d) Las Comisiones Provinciales Permanentes.

Art. 21. Son ejecutores de los acuerdos de los Organos de Gobierno:

- a) El Director del Montepío.
- b) Los Delegados provinciales.

Art. 22. La Junta Rectora de la Institución propondrá al Servicio de Mutualidades la composición de los Organos de Gobierno a que se refiere el artículo 20.

Para formular dicha propuesta deberá tenerse en cuenta la proporcionalidad existente entre el número de afiliados de los distintos sectores laborales y categorías profesionales, así como las normas establecidas en las disposiciones vigentes sobre proporción entre las representaciones empresaria y obrera y demás requisitos que en ella se exijan.

En la resolución que a estos efectos dicte el Servicio de Mutualidades Laborales se concretará el número de Vocales natos y electivos de cada uno de los Organos de Gobierno, categorías profesionales, elección y renovación de aquéllos y duración de su mandato.

# INDICE CRONOLOGICO

## JUNIO 1948

Día		Ref.
16	Confección, Vestido y Tocado.—Reglamento de Trabajo. (O.) .....	156

## JULIO 1948

24	Confección, Vestido y Tocado.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	159
----	---	-----

## DICIEMBRE 1948

18	Confección, Vestido y Tocado.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	157
23	Confección, Vestido y Tocado.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	158

## FEBRERO 1951

1	Industria de la Madera.—Reglamento de Trabajo. (S.) .....	192
3	Despido.—Fraude. (S.) .....	196
5	Despido.—Graduación de las faltas. (S.) .....	193
5	Suplicación.—Impugnación. (S.) .....	202
7	Despido.—Deslealtad e indisciplina. (S.) .....	201
7	Fuentes del Derecho.—Analogía. (S.) .....	200
9	Despido.—Abandono de Trabajo. (S.) .....	203
13	Despido.—Negligencia. (S.) .....	198
15	Despido.—Agresión. (S.) .....	204
16	Despido.—Abandono de Trabajo. (S.) .....	194
16	Despido.—Abandono de Trabajo. (S.) .....	199
23	Despido.—Graduación de las sanciones. (S.) .....	197
23	Locales de Espectáculos y Deportes.—Reglamento de Trabajo. (S.) ...	195

## DICIEMBRE 1951

7	Confección, Vestido y Tocado.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	176
10	Seguro de Vejez e Invalidez.—Obligatoriedad. (R.) .....	164
12	Seguro Obligatorio de Enfermedad.—Facultativos y auxiliares. (R.) ...	179
17	Seguro Obligatorio de Enfermedad.—Excedencias. (R.) .....	180
21	Hostelería, Cafés, Bares y Similares.—Reglamento de Trabajo. (R.) ...	167
22	Actas de infracción.—Requisitos que deben contener. (R.) .....	177
31	Seguros y Subsidios Sociales.—Afilación. (R.) .....	178

## ENERO 1952

8	Seguro de Vejez e Invalidez.—Afilación. (R.) .....	181
9	Seguros y Subsidios Sociales.—Afilación en el Régimen Agropecuario. (R.) .....	182
16	Empresas de Seguros.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	174
16	Enseñanza no Estatal.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	166
17	Industrias Químicas.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	171
17	Industrias Químicas.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	172
18	Alfombras y Tapices.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	175

Día		Ref.
18	Antigüedad.—Computación. (R.) .....	162
18	Establecimientos de Hospitalización y Asistencia.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	173
18	Guardería.—Descanso Semanal. (R.) .....	163
18	Hostelería, Cafés, Bares y Similares.—Reglamento de Trabajo. (R.) ...	168
18	Hostelería, Cafés, Bares y Similares.—Reglamento de Trabajo. (R.) ...	169
18	Hostelería, Cafés, Bares y Similares.—Reglamento de Trabajo. (R.) ...	170
18	Industria Cinematográfica.—Reglamento de Trabajo. (R.) .....	165

### FEBRERO 1952

20	H. E. N. F. E.—Reglamento de Trabajo. (S.) .....	183
29	Hostelería, Cafés, Bares y Similares.—Reglamento de Trabajo. (S.) ...	184

### MARZO 1952

3	Accidentes del Trabajo.—Imprudencia Extraprofesional. (S.) .....	185
7	Casación.—Incongruencia. (S.) .....	186
8	Banco de España.—Reglamento de Trabajo. (S.) .....	187
12	Demandas.—Su ampliación. (S.) .....	188
13	Accidentes del Trabajo.—Silicosis. (S.) .....	189
17	Accidentes del Trabajo.—Fuerza Mayor. (S.) .....	191
17	Accidentes del Trabajo.—Indemnizaciones. (S.) .....	190
24	Transportes Terrestres.—Montepío Laboral. (O.) .....	206
28	Subsidio por Escasez de Energía Eléctrica.—Supresión. (D.) .....	160
31	Accidentes del Trabajo.—Tarifas de Primas mínimas. (R.) .....	161

### ABRIL 1952

8	Régimen Agropecuario.—Cotización en Seguros y Subsidios Sociales. (O.) .....	205
---	--	-----