

2.º Las gratificaciones por extensión de clases quedan fijadas también a partir de 1.º de enero de 1969, en las cuantías que a continuación se indican por cada unidad didáctica que exceda del horario básico semanal respectivo.

	Pesetas anuales
Profesores adjuntos y Profesores titulares	3.500
Profesores titulares y Profesores especiales	4.000
Maestros de Taller	3.000
Adjuntos de Taller	2.000

Por las Juntas Provinciales y Locales de Formación Profesional Industrial se elevarán a la Junta Central los suplementos de crédito, a su respectivo presupuesto al objeto de poder hacer efectivas al personal de referencia las anteriores dotaciones desde la indicada fecha de 1.º de enero del año en curso.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I. muchos años.
Madrid, 22 de mayo de 1969.

VILLAR PALASI

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Media y Profesional

MINISTERIO DE TRABAJO

ORDEN de 27 de junio de 1969 por la que se aprueba la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel.

Ilustrísimos señores

Vista la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel propuesta por la Dirección General de Trabajo, y en uso de las facultades atribuidas a este Ministerio por la Ley de 16 de octubre de 1942, he acordado:

1.º Aprobar la expresada Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel con efectos a partir de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2.º Autorizar a la Dirección General de Trabajo para dictar cuantas resoluciones exija la aplicación e interpretación de la citada Ordenanza Laboral.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que digo a VV. II. para su conocimiento y demás efectos.
Dios guarde a VV. II.
Madrid 27 de junio de 1969

ROMEO GORRIA

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de Trabajo de este Departamento

ORDENANZA LABORAL PARA LAS INDUSTRIAS DE LA PIEL

CAPITULO PRIMERO

SECCIÓN 1.ª AMBITO DE APLICACIÓN

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

Art. 2.º *Funcional*.—La Ordenanza obliga a todas las Empresas que hasta la promulgación de la misma se venían regiendo por la Orden de 27 de abril de 1946 que aprobó la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria del Calzado, Orden de 1 de diciembre de 1948, aprobatoria de la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Industrias de Cueros Repujados, Marroquinería y Similares, Orden de 12 de diciembre de 1945 por la que se aprueba la Reglamentación Nacional en las Industrias del Curtido, Orden de 2 de marzo de 1948 aprobando normas de aplicación de la Reglamentación Nacional de

Trabajo en las Industrias del Curtido, al personal de la Industria de Confección de Correas y Cueros Industriales, Orden de 22 de marzo de 1950 por la que aprobaban las normas de aplicación de la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Industrias del Curtido para el personal de Curtición de Pieles para pelotería, Orden de 11 de marzo de 1948 por la que se aplica al personal al servicio de las Industrias de Almacenaje y Recolectación de Cueros y Pieles, a Reglamentación Nacional de Trabajo en las Industrias de Curtido, Orden de 22 de enero de 1947 por la que se aprobó la Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias de Confección de Guantes de Piel, y Orden de 20 de octubre de 1949 conteniendo normas de trabajo para la Confección de prendas de pelotería, Orden de 16 de junio de 1946 aprobando la Reglamentación de Confección Vestido y Tocado. En el Nomenclátor de actividades anexo a esta Ordenanza se especifican con todo detalle las distintas actividades encuadradas en las Ordenes ministeriales precedentes.

Art. 3.º *Personal*.—Las disposiciones de esta Ordenanza afectan a todo el personal de las Empresas a que se refieren sus artículos primero y segundo, sin más excepción que el personal señalado en el artículo séptimo de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

SECCIÓN 2.ª COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Art. 4.º Las condiciones que se establecen en esta Ordenanza son compensables y absorbibles conforme a las disposiciones vigentes.

Art. 5.º Se respetarán «ad personam» las condiciones más beneficiosas que para el trabajador tengan establecidas las Empresas en el momento de entrada en vigor de la presente Ordenanza.

CAPITULO II

SECCIÓN 1.ª ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

Art. 6.º La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa, que será responsable de su uso ante el Estado.

Art. 7.º La organización del trabajo comprende los puntos que se enumeran a continuación, de forma no exhaustiva, sino meramente enunciativa.

1. La exigencia de la actividad normal y consecuentemente del rendimiento del mínimo establecido.
2. La adjudicación de las máquinas o de la tarea necesaria para el desarrollo de la actividad del trabajador.
3. La fijación de los índices de desperdicios y de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación.
4. La vigilancia sobre la atención y limpieza de la maquinaria.
5. La movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, con respecto del salario profesional alcanzado, sin perjuicio de su formación profesional y del necesario período de adaptación.
6. La implantación de un sistema de remuneración por incentivo.

Si se aplicara solo a una o varias secciones, también será de aplicación para aquellas otras que experimenten, como consecuencia, un aumento de su carga de trabajo por encima de la actividad normal.

Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible se establecerá obligatoriamente, un procedimiento de valoración indirecta para la aplicación de este incentivo a este personal siempre que su actividad sea superior a la normal.

7. Efectuar durante el período de organización del trabajo las modificaciones en los métodos del mismo, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones de las máquinas y de los materiales que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trate.

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

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

8. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas, a las nuevas condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materiales, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

9. El mantenimiento de la organización del trabajo que se propone, aun en el caso de disconformidad de los trabajadores, expresada a través de la representación sindical, en espera del laudo que dicte la Comisión Sindical Mixta y Paritaria, sin que puedan imponerse sanciones por este motivo antes de la citada resolución. No se considerará sanción el adecuar las percepciones a los rendimientos y siempre a resultas de la resolución que en su día se dicte.

Art. 8.º Las Empresas adoptaron una fórmula clara y sencilla del cálculo de la retribución, para que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla.

Art. 9.º El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

1. Comunicar a la representación sindical de los trabajadores de la Empresa la decisión de modificar en forma sustancial la organización del trabajo, con antelación suficiente a su aplicación. Esta comunicación surtirá efecto para la totalidad de la Empresa.

2. La experimentación de las nuevas tarifas tendrá un plazo máximo de diez semanas.

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

4. En el plazo de diez días después de recibir el escrito razonado de los trabajadores, y de conformidad con las facultades otorgadas en el artículo séptimo, la empresa decidirá sobre la implantación de las nuevas tarifas.

5. Los trabajadores, en el plazo de diez días, podrán recurrir, ante la Comisión Sindical Mixta Paritaria, contra la resolución de la Empresa, la que remitirá a aquélla el expediente completo para la resolución que proceda.

6. Informar obligatoriamente a cada trabajador de la especificación de las tareas asignadas a su puesto de trabajo, así como de la tarifa aplicable, teniendo a disposición del personal, en todo momento, las tarifas aprobadas.

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

SECCIÓN 2.ª DEFINICIONES

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

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

Esta actividad es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición corresponde con los índices 100 ó 60.»

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

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

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

Art. 13. Cantidad de trabajo a actividad óptima es la que efectúa un operario medio a tal actividad, tiempo de recuperación incluido.

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

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

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

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

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

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

Art. 19. Trabajo limitado es aquel en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o a las condiciones del método

operatorio. A efectos de remuneración, los tiempos de espera del trabajador debido a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si se trabajase a la actividad normal.

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

SECCIÓN 3.ª PLANTILLA

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

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

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

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

Art. 24. Aun dentro de la plantilla real y sucesiva, las Empresas podrán amortizar libremente las vacantes que se producen por cualquier causa, excepto en el caso de despido injusto.

CAPITULO III

SECCIÓN 1.ª APRENDIZAJE

Art. 25. 1. Son Aprendices las personas mayores de catorce años y menores de dieciocho que, al propio tiempo que trabajan, adquieren los conocimientos y las habilidades necesarias para el desempeño de un puesto de trabajo en la industria de la piel, admitidos mediante el correspondiente contrato especial y registrado.

2. Los aspirantes de organización y los aspirantes administrativos tendrán la consideración de Aprendices.

Art. 26. 1. Durante el periodo de aprendizaje, el Aprendiz deberá practicar en todas y cada una de las máquinas de que se componga su sección, para poder alcanzar la categoría de Oficial.

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

2. Es obligación de los representantes sindicales de los trabajadores exigir de la Empresa el que a los Aprendices se les enseñen todos los trabajos que se integran en la Sección correspondiente.

Art. 27. El aprendizaje finalizará obligatoriamente mediante la superación de una prueba de aptitud que acredite la suficiencia necesaria para el desempeño de la categoría correspondiente. Dicha prueba podrá solicitarse voluntariamente por el Aprendiz que haya cumplido los dieciséis años y lleve, como mínimo, seis meses de aprendizaje en la Empresa, y será obligatoria, una vez cumplido el término de un año de trabajo en la Empresa.

Art. 28. En el personal de servicios auxiliares reglra para cada oficio el periodo de aprendizaje que determinen las normas de trabajo respectivas al mismo. Caso de que para algún oficio no existiesen tales normas, o no tuvieran previsto este punto, se extenderá el periodo de aprendizaje a una duración de seis meses. No se admitirá la clasificación profesional de Aprendiz para los oficios de Conductor, Recadero, Guarda jurado, Vigilante, Portero y personal de limpieza.

Art. 29. El examen de aptitud a que se refiere el artículo 27 tendrá un carácter esencialmente práctico y se rendirá ante un tribunal designado por la Empresa.

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

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

Superada la prueba, se estará a lo dispuesto en el artículo siguiente:

Art. 30. Al finalizar el respectivo periodo de aprendizaje.

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

2. Los aprendices de profesiones clasificadas como personal obrero pasarán a la categoría de Ayudantes, salvo que al finalizar su periodo de aprendizaje hubiesen cumplido los dieciocho años, en cuyo caso pasarán directamente a la categoría de Oficiales. De no existir vacante de Oficial, quedarán en expectativa de destino o seguirán desempeñando las labores de ayudante, percibiendo el salario aumentado con el 75 por 100 de la diferencia entre éste y el de Oficial.

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

4. Los aspirantes administrativos pasarán a la categoría de Auxiliares Administrativos.

5. Los aprendices mercantiles pasarán a la categoría de Auxiliares de Almacén.

SECCIÓN 2.ª FORMACIÓN PROFESIONAL

Art. 31. El personal mayor de dieciocho años que ingrese en la Empresa sin la capacitación profesional suficiente para el normal desempeño del puesto de trabajo que haya de tener a su cargo, deberá adquirir al propio tiempo que trabaja los conocimientos y habilidades requeridos para ello y superar una prueba de aptitud que acredite su suficiencia para la categoría correspondiente. Dicha prueba podrá realizarse voluntariamente por el interesado a los seis meses de su ingreso en la Empresa y será obligatoria una vez transcurrido el término de un año.

Art. 32. Las condiciones de la prueba se llevarán a efecto de conformidad con lo dispuesto en el artículo 29 de la presente Ordenanza, y, una vez superadas, el interesado será incluido en la clasificación profesional que le corresponda. Los trabajadores en periodo de capacitación percibirán el salario del Peón.

Art. 33. Las Empresas deberán adaptarse en lo posible para la formación profesional teórico-práctica de los técnicos en periodo de capacitación a los planes de estudio oficiales de Formación Profesional Industrial que se hallen vigentes para la especialidad, categoría o grado que corresponda.

Art. 34. En las enseñanzas de tipo práctico deberá asimismo preverse la realización de ejercicios de nivel análogo al de los exigidos para la obtención de los títulos oficiales de Maestría u Oficialía Industrial, según corresponda.

Art. 35. Tendrán acceso a las vacantes de Encargado o Jefe de Sección los trabajadores que, gozando de la confianza de la Empresa, ejerzan un oficio calificado y completen sus conocimientos teóricos, previo examen de aptitud ante un tribunal designado por la Empresa, ante el cual acrediten, cuando menos, los conocimientos prácticos de taller y tecnología equivalentes a los exigidos para la obtención del título oficial de Maestría u Oficialía Industrial, según corresponda. Queda exceptuado de dicho examen el que se halle en posesión de dicho título.

Art. 36. Para los casos previstos en los artículos 29, 31 y 35 de la presente Ordenanza, a fin de juzgar la aptitud y conocimiento del aprendiz o trabajador, el Sindicato constituirá un jurado calificador presidido por un Técnico Superior perteneciente a la actividad de que se trate, y dos Vocales, uno empresario y otro trabajador, que ostente la categoría profesional que pretenda alcanzar el aspirante.

SECCIÓN 3.ª INGRESOS, ASCENSOS Y PERÍODO DE PRUEBAS

Art. 37. *Ingresos.*—Para ingresar en la Empresa es preceptivo que el aspirante haya cumplido la edad de catorce años y esté en posesión del certificado de estudios primarios.

Art. 38. La admisión de personal se ajustará en todo caso a las disposiciones legales vigentes en materia de colocación obrera, debiendo someterse los aspirantes a plaza a reconocimiento médico y demás formalidades que fijen las Empresas.

Art. 39. Las Empresas podrán someter a los aspirantes a las pruebas prácticas y sicotécnicas que consideren convenientes para comprobar su grado de preparación.

Art. 40. Queda prohibido ocupar a personal procedente de organizaciones o personas comúnmente conocidas con la denominación de «prestamistas».

Art. 41. La contratación del personal deberá hacerse por escrito, siendo gratuito el visado del contrato, cualquiera que sea el Organismo que lo tramite. Las denominaciones de oficios y categorías profesionales que figuren en los contratos serán las que correspondan a esta Ordenanza en sus anejos y Nomenclátor.

Art. 42. *Periodo de prueba.*—El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el periodo de prueba para cada grupo de personal y que se detalla a continuación:

a) Personal directivo y técnico, queda supeditado el tiempo de periodo de prueba de estudio de la clasificación de las categorías o grupos profesionales.

b) Personal administrativo, treinta días.

c) Resto del personal, quince días.

Art. 43. El periodo de prueba es íntegramente exigible, salvo que las Empresas decidan renunciar a todo o parte de él, haciéndolo constar así en el contrato.

Art. 44. Durante el periodo de prueba, tanto la Empresa como el trabajador podrán desistir unilateralmente del contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización.

Art. 45. El periodo de prueba será computable a efectos de antigüedad, y durante el mismo el trabajador tendrá idénticos derechos y obligaciones que el resto del personal.

Art. 46. *Ascensos.*—Todos los ascensos, excluidos los casos previstos en el artículo siguiente, se verificarán entre los trabajadores de la plantilla de la Empresa que opten por la plaza, siempre que reúnan las condiciones idóneas para su desempeño, demostradas a través de pruebas de capacitación.

Art. 47. *Provisión de cargos de confianza.*—Se proveerán libremente por la Empresa los siguientes puestos de trabajo:

Director, Jefe de Fabricación, Cajero, Jefe de Organización, Jefe de Personal, Agentes o Encargados de Compras y Ventas, Representantes y demás categorías de personal técnico y cargos de confianza.

SECCIÓN 4.ª CLASES DE PERSONAL

Art. 48. a) *Personal fijo.*—Es el que a través del aprendizaje o tras el periodo de prueba pasa a formar parte de plantilla de la Empresa.

b) *Personal interino.*—Es el que sustituye al personal fijo por ausencia, enfermedad, servicio militar, etc., causando baja definitiva en la Empresa al reincorporarse el personal fijo a quien sustituye.

c) *Personal eventual.*—1. Personal eventual es el contratado para atender necesidades productivas, trabajos nuevos o extraordinarios superiores a los normales.

2. El contrato del obrero eventual será como máximo de tres meses, prorrogables por otros tres, y al término de estos dos periodos cesará en el servicio de la Empresa o, en caso contrario, pasará a la condición de personal fijo en la plantilla de la misma.

d) *Trabajo a domicilio.*—1. El trabajador a domicilio es aquel que por cuenta y orden de una o más Empresas realiza una labor o tarea determinada, fuera del centro o centros de trabajo de la Empresa o Empresas que lo contrataron.

2. La contratación de trabajo a domicilio se efectuará sin excepción mediante contrato escrito, extendido por triplicado, ejemplar que será sometido, por conducto de la Organización Sindical, al visado de la Delegación de Trabajo respectiva, que retendrá uno de los ejemplares, devolviendo los otros dos.

3. El trabajo a domicilio se regulará por las disposiciones generales contenidas en esta Ordenanza u otros textos legales de rango superior y las específicas aplicables a esta clase de trabajo que figurarán en el anexo correspondiente.

e) *Capacidad disminuida.*—Las Empresas procurarán acopiar en lo posible al personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias, antes de la jubilación, retiro, etcétera, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones, si la Empresa tiene puestos disponibles.

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 Portero, 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.

SECCIÓN 5.ª TRASLADO DE MAQUINARIA O CENTRO DE TRABAJO

Art. 49. 1. En caso de traslado autorizado de la maquinaria o centro de trabajo a otra localidad, la Empresa, con seis meses de antelación como mínimo, vendrá obligada a dar aviso al personal el cual tendrá derecho a ser ocupado en la nueva localidad, percibiendo la indemnización correspondiente a los gastos de traslado personal y de los familiares que con él convivan, así como de los muebles y demás enseres domésticos.

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

3. La Empresa señalará la indemnización que haya de abonarse al trabajador que no acepte el traslado en caso de no ofrecérsele vivienda en la nueva localidad, así como al que renuncie al traslado a pesar de facilitárselo.

La autoridad laboral competente, en razón del lugar del centro de trabajo cerrado por traslado, entenderá en los recursos de trabajadores no conformes con la indemnización ofrecida por la Empresa y presentados dentro de los quince días siguientes a la notificación.

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

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

Art. 50. Se exceptúa del plazo de preaviso los casos de evidente y probada fuerza mayor, destrucción del centro de trabajo y lanzamiento como consecuencia de resolución judicial o administrativa.

CAPITULO IV

SECCIÓN 1.ª JORNADA DE TRABAJO

Art. 51. *Jornada*.—La jornada de trabajo será la que fijan las disposiciones legales vigentes.

Art. 52. Quedan excluidos del régimen de jornada legal el trabajo de los Porteros que disfrutan de casa-habitación y el de los Vigilantes que tengan asignado el cuidado de una zona limitada con casa-habitación dentro de ella, siempre que no se les exija una vigilancia constante.

Art. 53. En cuanto a los Porteros, Guardas y Vigilantes no comprendidos en el artículo anterior que tengan encomendadas solamente las funciones propias de su categoría profesional, se atenderán a lo dispuesto en las disposiciones referentes al caso.

Art. 54. En los casos de los Técnicos directivos, mandos intermedios y operarios, cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, podrá prolongarse la jornada el tiempo estrictamente preciso, sin perjuicio del pago de dicho tiempo con carácter extraordinario.

Art. 55. En el régimen de trabajo continuado o turno seguido, el personal afectado tendrá un descanso de media hora, dentro de la jornada legal. No obstante, según las necesidades de la producción, el personal trabajará a petición de la Empresa, previa autorización administrativa, la jornada legal completa, siéndole abonada media hora como extraordinaria.

Los trabajadores podrán solicitar de la Delegación de Trabajo correspondiente la implantación de la jornada continuada, cuando así lo expresen por votación, como mínimo, el 60 por 100 de la plantilla de la Empresa, poniendo previamente en conocimiento de la misma que van a realizar esta gestión. La Empresa podrá oponerse a esta solicitud de los trabajadores, mediante informe razonado ante la Delegación de Trabajo, que resolverá lo pertinente.

Art. 56. 1. No se considerará trabajo nocturno, a efectos de remuneración especial, el realizado por el personal de vigilancia de noche, Porteros o Serenos, que hubieran sido específicamente contratados para prestar servicio exclusivamente durante el periodo nocturno.

2. No se considerarán excluidos y, en consecuencia, deberán ser retribuidos aparte, aquellos trabajos propios del personal obrero, y que no siendo específicos de la misión de vigilancia, se simultanean con ésta.

Art. 57. No se considerarán incluidos en la categoría de nocturnos aquellos trabajos efectuados normalmente en jornada diurna que hubieran de realizarse obligatoriamente en periodo nocturno a consecuencia de hechos o acontecimientos catastróficos o excepcionales.

SECCIÓN 2.ª HORARIOS

Art. 58. *Horarios*.—Las Empresas someterán a la aprobación de la Inspección Provincial de Trabajo el correspondiente horario de su personal, coordinando los de los distintos servicios para el más eficaz rendimiento; siendo facultad privativa de la Empresa organizar los turnos y relevos y cambiar aquellos cuando lo crea necesario y conveniente, sin más limitaciones que las fijadas por la Ley y la obligación de obtener permiso de la Inspección de Trabajo cuando signifique cambio de horario aprobado.

Art. 59. En los horarios que en adelante se sometan a aprobación correspondiente a las industrias de la piel donde sean empleadas mujeres se exigirá se respete en favor de éstas un descanso mínimo y continuado de once horas entre cada dos jornadas consecutivas de trabajo, en las que habrá de comprenderse las contenidas entre las diez de la noche y cinco de la mañana.

SECCIÓN 3.ª FESTIVOS, RECUPERACIÓN DE FIESTAS Y VACACIONES

Art. 60. *Fiestas*.—Se observarán las fiestas establecidas en los calendarios aprobados anualmente por la autoridad laboral.

Art. 61. *Recuperación de fiestas*.—La forma de realizar la recuperación de fiestas será facultativa de la Empresa, que podrá adoptar cualquiera de las previstas por la Ley o las establecidas por la práctica, por costumbre o por autorización administrativa.

Art. 62. *Vacaciones*.—a) El periodo anual de vacaciones tendrá una duración de veintidós días naturales ininterrumpidos para todo el personal que se rige por esta Ordenanza Laboral, continuando supeditado el momento de su disfrute a los trámites vigentes.

b) Las vacaciones serán retribuidas con el salario correspondiente a actividad normal, incrementado en la cantidad obtenida de promedio los incentivos de producción devengados durante las trece últimas semanas.

SECCIÓN 4.ª PERMISOS, LICENCIAS, EXCEDENCIA Y SERVICIO MILITAR

Art. 63. *Permisos*.—Los trabajadores podrán faltar al trabajo con derecho a percibir la remuneración establecida para la actividad normal, únicamente por alguno de los motivos y durante los periodos de tiempo siguientes:

1. En el caso del fallecimiento del cónyuge, hijos y padres, hasta tres días, con la posibilidad de ampliación de dos días más a petición del trabajador, con pérdida de la remuneración salarial correspondiente a estos dos días.

2. En caso de fallecimiento de hermanos, abuelos, padres políticos, un día con la posibilidad de ampliación de dos días más, a petición del trabajador, con pérdida de la remuneración salarial de estos dos días.

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

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

5. Por alumbramiento de esposa, por el tiempo suficiente que no exceda de dos días, y hasta dos días más, estos últimos sin remuneración.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, debidamente justificado, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Art. 64. *Licencia por matrimonio*.—La licencia con ocasión de matrimonio será de once días naturales, con retribución a actividad normal, pudiendo el trabajador optar por una ampliación de hasta cinco días de esta licencia, sin remuneración.

Art. 65. *Licencia por estudios.*—a) Las Empresas que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios estarán obligadas a otorgar a los mismos las licencias necesarias para que puedan concurrir a exámenes en las convocatorias del correspondiente Centro, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula.

b) En el caso de que los estudios y la correspondiente convocatoria a examen se refiera a la obtención del título profesional de la actividad realizada por la Empresa, dichos trabajadores tendrán derecho a la percepción de la retribución correspondiente a la actividad normal durante el período de duración de la licencia.

Art. 66. *Licencias a cargos sindicales.*—a) A los trabajadores con cargo sindical se les concederá la licencia hasta el número de días previstos en las disposiciones legales vigentes en la materia, con derecho a la retribución que hubieran de percibir en caso de haber trabajado. La causa y la duración de la licencia serán acreditadas por el Organismo competente.

b) Cuando el trabajador con cargo sindical en el supuesto anterior debiera desplazarse fuera de la provincia de su residencia habitual, la licencia con derecho a la retribución que hubiere de percibir en caso de haber trabajado podrá extenderse hasta un máximo de cinco días consecutivos.

Art. 67. *Excedencias voluntarias.*—1. La Empresa, a petición de cualquier trabajador, autorizará excedencia en una proporción del dos por ciento de su plantilla, computándose las fracciones como unidad. El reintegro estará supeditado a que exista vacante en los puestos de trabajo propios de su categoría y especialidad.

2. Podrán solicitar excedencia aquellos trabajadores que lleven un mínimo de tres años de servicio en la Empresa y no podrán instar su nueva solicitud hasta transcurridos cinco años a contar del término de la última.

3. La excedencia se concederá cuando medien motivos justificados de estudios o incidencias de carácter familiar, sin que pueda ser superior a dos años ni inferior a seis meses. El trabajador que en plazo de un mes desde el término del período de excedencia no pida su reincorporación a la Empresa, causará baja en la misma.

4. *Limitación de la excedencia voluntaria.*—El segundo suspenso y la no presentación a examen en la misma asignatura anulará la excedencia concedida para estudios.

Art. 68. La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución de clase alguna de la Empresa que la otorga, y no podrá utilizarse para prestar servicios en otra Empresa del ramo ni para realizar por cuenta propia trabajos de su misma actividad, salvo autorización expresa de aquella que la conceda.

Art. 69. *Efectos de la excedencia voluntaria.*—El período que dure la excedencia no será computable a ningún efecto laboral.

Art. 70. *Excedencia de la mujer por causa de matrimonio.*

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

2. El reintegro de la trabajadora en este caso estará supeditado a que exista vacante en los puestos de trabajo propios de su categoría y especialidad o en categoría inferior, con el salario que en este caso corresponda y en expectativa de que se produzca una vacante en la categoría que tenía la trabajadora al comenzar la excedencia.

Art. 71. *Servicio militar.*—Durante el período de prestación del servicio militar, los trabajadores tendrán reservado su puesto de trabajo, debiendo reincorporarse a la Empresa dentro de los dos meses siguientes a partir de la fecha de su licenciamiento, no pudiendo durante este período prestar servicio en Empresas de la misma actividad. En permiso temporal de un mes o más, tendrá derecho a prestar servicio en la Empresa.

Art. 72. El personal que ocupe vacante por razón del servicio militar pasará al reincorporarse el titular a su antiguo puesto de trabajo si pertenecía a la Empresa con carácter fijo o causará baja si hubiese ingresado para cubrir aquella plaza.

SECCIÓN 5.ª CARTILLA PROFESIONAL

Art. 73. *Cartilla profesional.*—La cartilla de identidad profesional se implanta con carácter obligatorio en todas las especialidades profesionales y categorías que se recogen en la presente Ordenanza Laboral.

Art. 74. La cartilla de identidad profesional es un documento personal e intransferible y ha de estar obligatoriamente en poder de todos cuantos integran las actividades de la Industria de la Piel en sus modalidades de empleados profesionales o de oficio y aprendices. Este documento servirá para la contratación del personal, reconocimiento de su categoría y clase en la profesión. Las Empresas no podrán contratar personal de las categorías expresadas sin que se encuentren en posesión de la correspondiente cartilla de identidad profesional.

CAPITULO V

Clasificación y calificación profesional

SECCIÓN 1.ª DISPOSICIONES GENERALES

Art. 75. 1. Las clasificaciones de personal consignadas en esta Ordenanza y sus anexos son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas si las necesidades y volumen de la industria no lo requieren.

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

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

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

SECCIÓN 2.ª CLASIFICACIÓN GENERAL

Art. 76. El personal ocupado en las industrias de la piel se clasificará en los siguientes grupos generales

- A) Directivo.
- B) Técnico.
- C) Obrero.
- D) Administrativo.
- E) Mercantil.
- F) Subalterno.

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

En el nomenclátor de profesiones y oficios anejo se incluyen las definiciones propias de los mismos.

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

Art. 77. *Definición y enumeración del personal directivo.*—Se consideran Directivos quienes con responsabilidad de la producción, organización, administración o compra-venta, realicen trabajos para los que se precisen especiales conocimientos, preparación y experiencia y ejerzan funciones de dirección con jurisdicción sobre el personal de su sección.

Art. 78. *Definición del personal técnico.*—Se considerarán Técnicos quienes realicen trabajos para los que se necesita preparación y especiales conocimientos o ejerzan funciones con responsabilidad sobre la producción y la organización.

Art. 79. *Definición de las clasificaciones de personal técnico común a todas las secciones.*

Titulados.—Son aquellos que aplican sus conocimientos a investigaciones y análisis del material o al estudio y preparación de los planes de trabajo, asesorando o ejecutando actividades propias de su profesión. Se diferencian tres categorías, según posean títulos de Grado Superior (Ingenieros, Licenciados, etc.), de Grado Medio (Peritos, Graduados sociales, Ayudantes Técnicos Sanitarios, etc.), o de enseñanza laboral o profesional.

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

Art. 80. *Definición del personal obrero.*—Son obreros los hombres o mujeres que, a las órdenes del personal directivo o técnico, realizan los distintos trabajos y labores propias del proceso de producción que les son encomendados.

CAPITULO VI

Condiciones económicas

SECCIÓN 1.ª SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN

Art. 81. Los sistemas retributivos que se establezcan, sean a salario fijo o con incentivo, sustituyen totalmente al régimen salarial de hecho y de derecho que apliquen las Empresas en el momento de entrar en vigor la presente Ordenanza y, en su caso, los anexos que se prevén en las disposiciones transitorias.

Art. 82. Los salarios mínimos y de cotización serán los establecidos con carácter general por las disposiciones vigentes, o los que se pacten a través del régimen de Convenios Colectivos.

Art. 83. 1. El salario para actividad normal es la retribución correspondiente a rendimiento normal.

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

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

Art. 84. *Trabajo con incentivo.*—Las condiciones de trabajo con incentivo serán las siguientes:

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

Art. 85. *Actividad.*—Para implantar un sistema de incentivos con actividad se estará a lo señalado en los artículos 6 al 20, ambos inclusive, de esta Ordenanza.

SECCIÓN 2.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 86. *Horas extraordinarias.*—Podrán trabajarse horas extraordinarias, en las condiciones y con los recargos señalados en las disposiciones vigentes.

SECCIÓN 3.ª TRABAJO NOCTURNO

Art. 87. El personal que trabaje entre las veintidós y seis horas percibirá un suplemento denominado de trabajo nocturno, equivalente al 20 por 100 del sueldo o retribución o actividad normal asignado a su categoría profesional.

Estas bonificaciones las percibirán incluso aquellos que, por razón de turnos de trabajo, efectúan su jornada dentro de estos límites, pero para ello será preciso que por lo menos trabajen cuatro horas entre el período considerado como nocturno.

Se excluye del cobro del expresado suplemento al personal de vigilancia que realiza su función durante la noche y al que haya sido contratado circunstancialmente para esta clase de trabajo.

SECCIÓN 4.ª PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

Art. 88. La participación en beneficios se fija en un 9 por 100 del salario de cotización, incrementado con la antigüedad.

SECCIÓN 5.ª GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Art. 89. Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y 15 de Julio consistirán cada una de ellas en el pago de dieciocho días a actividad normal, respetándose lo establecido para aquellas actividades y categorías profesionales que lo tengan superior.

SECCIÓN 6.ª DIETAS Y VIAJES

Art. 90. Cuando por necesidad y orden de la Empresa, venga obligado el trabajador a pernoctar o realizar gastos de manutención fuera de la Empresa, le serán abonados por ésta, previa justificación de los mismos, y correspondientes, salvo excepción también justificada, a los de un hotel de 1.ª B o su equivalente.

Los desplazamientos de ida y vuelta serán también por cuenta de la Empresa en primera o segunda clase, a juicio de la misma.

SECCIÓN 7.ª ANTIGÜEDAD

Art. 91. Con el fin de premiar la continuidad temporal en la prestación de servicios por cuenta de una Empresa, se establece un premio de antigüedad, que se regula así:

1. Los aumentos retributivos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa consistirán en 9 trienios del 3 por 100 sobre el salario de cotización, para todos los grupos de personal.

2. El cómputo del mismo se iniciará para todo el personal a partir del primer día de su ingreso en la Empresa, y como máximo el que determina cada Reglamentación.

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

SECCIÓN 8.ª IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN

Art. 92. No puede establecerse diferencia de retribución por razón de sexo para el personal que desarrolla trabajo de igual valor. Se considerará valor igual aquel que tenga idéntica clasificación profesional y la de puesto de trabajo, así como la función, actividad, rendimiento y tarea.

SECCIÓN 9.ª DESGASTE DE HERRAMIENTAS

Art. 93. Cuando por la índole de su trabajo o por costumbre tradicional el trabajador aporte herramientas de su propiedad, percibirá, en concepto de indemnización por desgaste de las mismas, las cantidades que el trabajador, previa justificación, haya abonado por tal concepto.

SECCIÓN 10.ª ANTICIPOS

Art. 94. El pago de los salarios se hará por periodos semanales, quincenales o mensuales, según la costumbre ya observada en cada lugar; pero el trabajador 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.

CAPITULO VII

Premios, faltas y sanciones

SECCIÓN 1.ª PREMIOS

Art. 95. *Motivación fundamental de los premios.*—1. Se señalan como motivo de premios los actos heroicos o meritorios, el espíritu de servicio o de fidelidad y el afán de superación profesional.

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

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

4. Consiste el espíritu de servicio en realizar éste de manera no corriente y normal, sino con entrega total de las facultades del trabajador y con decidido propósito, manifestados en hechos concretos, de lograr su mayor perfección en favor de la Empresa, subordinando a ello su comodidad e incluso su interés particular, sin que nada ni nadie se lo exija.

5. El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la Empresa sin que medie sanción por falta grave.

6. Se consideran comprendidos en el concepto de afán de superación profesional aquellos productores que, además de cumplir con su trabajo de un modo satisfactorio, se sienten acuciados a mejorar su formación teórica y práctica y su experiencia para ser más útiles en su trabajo o para alcanzar categoría superior, y aquellos otros que tuviesen encomendadas funciones de responsabilidad, entendiéndose por éstas aquellas de cuyo incumplimiento pudiera derivarse una agravación en la calificación de la falta cometida por ocasionar perjuicio.

Art. 96. *Otras motivaciones.*—Asimismo se establecerán premios por actuaciones en materias concretas, tales como previsión de accidentes de trabajo, ideas o propuestas útiles para mejorar la organización del trabajo, los métodos y otras admitidas por la Empresa.

Art. 97. *Escala de premios.*—Se establecerán los siguientes premios:

- a) Recompensa en metálico.
- b) Aumento de vacaciones hasta el doble de las que reglamentariamente correspondan al interesado, sin merma de sus emolumentos.
- c) Becas o viajes de perfeccionamiento o estudio.
- d) Diplomas honoríficos.
- e) Cancelación de notas desfavorables en el expediente personal.

Art. 98. *Su desarrollo en los Reglamentos.*—En el Reglamento de régimen interior de cada Empresa se regularán y desarrollarán, con la posible precisión, todos los detalles, requisitos y circunstancias para la efectividad y cumplimiento de los principios generales consignados anteriormente.

SECCIÓN 2.ª FALTAS Y SANCIONES

Art. 99. *Leves.*—Son faltas leves:

1. Faltar un día al trabajo.
2. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio durante breve tiempo dentro de la jornada de trabajo.
4. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.
5. La inobservancia de los reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos; todo ello en materia leve.
6. La falta de respeto en materia leve, a los subordinados, compañeros, mandos y público, así como la discusión con ellos.
7. La falta de limpieza personal, así como en las dependencias, servicios y útiles de la Empresa.
8. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social, Plus Familiar y Medicina de Empresa.

Art. 100. *Graves.*—Son faltas graves:

1. La doble comisión de falta leve, dentro del periodo de un mes, excepto en la puntualidad.
2. La falta de dos días al trabajo durante el periodo de un mes.
3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y falsamiento de los datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la Seguridad Social, Medicina de Empresa, Previsión y Plus Familiar.
4. El incumplimiento de las normas generales, de esta Ordenanza o del Reglamento de Empresa en materia de Seguridad en el Trabajo.
Será falta muy grave cuando tenga consecuencia en las personas, máquinas, materias, instalaciones o edificios.
5. La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.
6. La voluntaria disminución y baja calidad en el trabajo.
7. El empleo del tiempo, materiales, máquinas y útiles del trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
8. Las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole.
9. La suplantación activa o pasiva de la personalidad.
10. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

Art. 101. *Muy graves.*—Son faltas muy graves.

1. La reiteración en falta grave dentro del periodo de un mes, siempre que aquellas hayan sido sancionadas.
2. La falta de trabajo de seis días durante un periodo de cuatro meses.
3. Más de doce faltas de puntualidad en un periodo de seis meses o de veinticinco en un periodo de un año.
4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la Empresa y el hurto o el robo, tanto a los compañeros de trabajo como a las Empresas o a terceros, dentro de la dependencia de la misma o durante el desempeño de trabajo o servicios por cuenta de la Empresa.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en primeras materias, productos útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
6. La indisciplina o desobediencia al reglamento de régimen interior de la Empresa o a las órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma, cuando revista especial gravedad.
7. La participación directa o indirecta en la comisión de delito calificado como tal en el Código Penal.

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

9. La embriaguez habitual durante el trabajo.
10. El abandono del trabajo en puesto de responsabilidad.
11. El abuso de la autoridad.
12. La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.
13. La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la Empresa, dentro o fuera de la jornada de trabajo.

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

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

16. El abuso de autoridad por parte de los Jefes será siempre considerado como falta muy grave, y el que lo sufra lo pondrá en conocimiento del Director de la Empresa y de la Organización Sindical Local en un plazo no superior a quince días naturales para que instruya el oportuno expediente y se eleve al Delegado provincial de Trabajo, quien ratificará o rectificará la sanción propuesta en el mismo y la comunicará al expedientado. El interesado, dentro de diez días laborales, contados desde que le fué comunicado, podrá recurrir ante la Dirección General de Trabajo.

17. Las infracciones de la presente Reglamentación cometidas por las Empresas podrán ser sancionadas por las Delegaciones de Trabajo con multa de 50 a 10.000 pesetas o proponiendo a la Dirección General otras de mayor cuantía cuando la naturaleza o circunstancia de la falta o de los infractores o la reincidencia así lo aconsejen. En este caso, la Dirección General de Trabajo podrá proponer a la Superioridad el cese de los Directores, Gerentes o miembros del Consejo de Administración responsables de tal conducta.

18. Cuando en una explotación se falte reiteradamente a las prescripciones de este Reglamento o a las Leyes reguladoras del trabajo, el Director que esté al frente incurrirá en falta muy grave y podrá ser inhabilitado para ocupar puestos de dirección, sin perjuicio de la sanción económica que proceda.

Art. 102. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

Por falta leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Inhabilitación para el ascenso durante el periodo de un año.

Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
- Inhabilitación para el ascenso por un periodo hasta de cinco años.
- Despidos.

Art. 103. *Prescripción.*—Las faltas leves prescribirán al mes de su conocimiento por la Empresa; las graves, a los dos meses, y las muy graves, a los tres.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—En el plazo de dos meses, contados a partir de la inserción de esta Ordenanza en el «Boletín Oficial del Estado», se unirán a la misma, en forma de anexo, las normas específicas reguladoras del trabajo a domicilio en las Industrias de la Piel.

Segunda.—En el plazo de cuatro meses, contados a partir de la publicación de esta Ordenanza, se adicionará a la misma un anexo regulador de la Seguridad e Higiene del Trabajo en las Industrias de la Piel.

Tercera.—En el plazo de cuatro meses, contados a partir de la publicación de esta Ordenanza en el «Boletín Oficial del Estado», se incorporará a la misma un Nomenclátor de las actividades desarrolladas por los trabajadores amparados por la presente Ordenanza.

Cuarta.—Hasta tanto no se incorporen a la Ordenanza los anexos y el Nomenclátor especificados en las disposiciones transitorias precedentes, se estará, en las materias que en ambas se

contienen, a lo dispuesto en las Reglamentaciones de Trabajo que se relacionan en el artículo segundo de la presente Ordenanza o de lo señalado en sus respectivos ámbitos por los Convenios Colectivos vigentes.

Quinta.—Asimismo, a partir de la inserción de esta Ordenanza para las Industrias de la Piel en el «Boletín Oficial del Estado», se procederá a ejecutar con las colaboraciones técnicas necesarias una valoración de todos y cada uno de los puestos de trabajo que se definen en el Nomenclátor que se indica en la disposición transitoria tercera, de forma progresiva para sectores y en un plazo de dos años.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Quedan derogadas las Reglamentaciones de Trabajo que se relacionan en el artículo segundo de esta Ordenanza, salvo en aquellos aspectos de la relación jurídico laboral que no teniendo tratamiento en la presente Ordenanza fuesen objeto de regulación por las citadas Reglamentaciones.

Segunda.—La presente Ordenanza empezará a regir el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo en lo que se refiere a vacaciones, cuyo cómputo se iniciará a todos los efectos el día 1 de enero de 1969.

ORDEN de 9 de julio de 1969 sobre protección de los trabajadores procedentes de Gibraltar.

Ilustrísimos señores:

El pleno desarrollo de la acción protectora que el Gobierno viene ejerciendo sobre los antiguos trabajadores españoles de Gibraltar obliga a establecer un sistema concreto de garantías que responda al claro propósito, puesto de manifiesto desde el primer momento, de evitar todo perjuicio económico a quienes tan dignamente han sabido representar a su Patria con su conducta y sacrificio.

La Seguridad Social, como clave de esta acción protectora, con la ayuda de otras Instituciones Laborales y medios adecuados, constituye instrumento suficiente para cubrir este objetivo, si bien se hace necesario señalar el marco en que va a concretarse el total de ayudas, al objeto de enlazar la actual situación transitoria de dichos trabajadores con su incorporación completa a la vida activa de nuestro país.

Por ello, la presente disposición contiene un generoso despliegue de acciones, que van desde la inmediata equiparación, a todos los efectos, a los derechos que ofrece la Seguridad Social hasta la cobertura de cualquier contingencia de movilidad necesaria en el orden geográfico, sectorial o profesional, presentando, además de ello, un especial tratamiento para aquellos trabajadores que por su condición de edad no estén en igualdad de posibilidades de empleo con el resto de sus compañeros.

En su virtud, este Ministerio ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Artículo 1.º Inclusion en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social.

1. La Mutualidad Laboral de Trabajadores Españoles en Gibraltar aplicará en su gestión, a los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación de sus Estatutos, el Régimen General de la Seguridad Social respecto a las prestaciones de vejez, invalidez permanente y muerte y supervivencia; incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional derivada de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, así como el resto de prestaciones a que hace referencia el artículo 196 de la Ley de la Seguridad Social de 21 de abril de 1966.

2. El Instituto Nacional de Previsión desarrollará, respecto a los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior, la gestión derivada de las prestaciones siguientes:

- a) Asistencia sanitaria por maternidad, enfermedad común o accidente no laboral.
- b) Prestaciones económicas por incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional.
- c) Desempleo.
- d) Prestaciones familiares y cuantías que hace referencia el artículo 195 de la Ley antes mencionada.

Art. 2.º Asimilación a las tarifas de cotización.

Los trabajadores que han venido prestando trabajo en Gibraltar quedan, asimismo, asimilados en función de sus respectivas categorías profesionales a los grupos de tarifas diez, correspondiente a los Peones, y nueve, para el resto de traba-

jadores, fijadas en el Decreto de 16 de agosto de 1968, sobre las que se aplicarán los tipos de cotización correspondientes, a partir de la fecha de entrada en vigor de la presente Orden.

Art. 3.º Jubilaciones.

1. Pensión de vejez.

Las pensiones de vejez causadas por los afectados por la presente Orden, mayores de sesenta y cinco años en la fecha de entrada en vigor de la misma, se concederán por la Mutualidad Laboral de Trabajadores Españoles en Gibraltar por importe mensual mínimo de 3.000 pesetas, y los pensionistas tendrán además derecho a dos mensualidades extraordinarias de la misma cuantía en los meses de junio y noviembre.

A los trabajadores que tengan más de sesenta y tres años cumplidos en la fecha de entrada en vigor de la presente Orden, se les aplicará lo dispuesto en el párrafo anterior al causar la pensión de vejez por haber cumplido sesenta y cinco años de edad.

2. Jubilaciones anticipadas.

Los trabajadores españoles que prestaban sus servicios en Gibraltar y tengan cumplidos los cincuenta y cinco años de edad en la fecha de entrada en vigor de la presente Orden, y no alcancen los sesenta y cinco años de edad, tendrán derecho a obtener del Fondo Nacional de Protección al Trabajo ayudas equivalentes a la pensión de jubilación en las cuantías siguientes:

- a) Los trabajadores asimilados a la categoría profesional de Peones, la cuantía de tres mil sesenta pesetas.
- b) El resto de trabajadores, la cuantía de tres mil ciento ochenta pesetas mensuales.

Art. 4.º Indemnizaciones.

1. Indemnización equivalente al salario real.

Los trabajadores que a la fecha de publicación de la presente Orden vienen percibiendo una indemnización equivalente a los salarios reales que obtenían en Gibraltar seguirán percibiéndola en la misma cuantía hasta el 6 de septiembre de 1969, con independencia de la situación de empleo en que se encuentren hasta dicha fecha.

2. Indemnización por pérdida de empleo.

2.1. Todos los trabajadores que tengan cumplidos los cincuenta y cinco años de edad en la fecha de entrada en vigor de esta Orden, y con independencia de las ayudas equivalentes a la jubilación anticipada o pensión de vejez a que se refieren los artículos anteriores, tendrán derecho a una indemnización, como compensación por la pérdida de su empleo, de 25.000 pesetas.

2.2. El resto de los trabajadores, con edad inferior a los cincuenta y cinco años de edad, tendrán derecho a percibir por el mismo concepto una indemnización de 100.000 pesetas.

2.3. Para todos los trabajadores comprendidos en el apartado anterior que encuentren ocupación fuera de la comarca del Campo de Gibraltar, la indemnización determinada en el apartado anterior se incrementará en 15.000 pesetas.

Independientemente de esta cantidad tendrán derecho a obtener las subvenciones y ayudas que para migraciones interiores establecen las normas reguladoras del VIII Plan de Inversiones del Fondo Nacional de Protección al Trabajo.

Art. 5.º Créditos laborales

Todos los trabajadores afectados por la presente Orden que trasladen su residencia fuera del Campo de Gibraltar, como consecuencia de nuevo empleo, e independientemente de los demás beneficios que se les otorgan en esta disposición, tendrán derecho preferente para la obtención de créditos laborales en la Mutualidad de su nuevo encuadramiento.

Art. 6.º Subsidio de Desempleo.

1. Derecho al Subsidio de Desempleo.

Una vez terminado el percibido de la indemnización equivalente al salario real a que se refiere el número 1 del artículo 4.º de esta Orden, los trabajadores que queden en paro justificado percibirán durante seis meses, salvo que obtengan colocación o pasen a la situación de jubilación regulada en el artículo 3.º de esta disposición, el Subsidio de Desempleo y su complemento del 25 por 100, con cargo al Fondo Nacional de Protección al Trabajo.