

Obras	Fechas límites	
	De presentación de proyectos	De terminación de las obras
II.—Distribución en baja de energía eléctrica en el nuevo pueblo de Lácara y otros núcleos	Sptbre. 1962	1963
III.—Construcción de edificios oficiales en el nuevo pueblo de Lácara y otros núcleos	Presentado	1963
IV.—Repoblaciones en masa y plantaciones lineales en caminos generales y calles del nuevo pueblo de Lácara y otros núcleos.		
Repoblaciones en masa en los sectores:		
a	Marzo 1963	1963
e-1	Marzo 1963	1963
e-2	Marzo 1963	1963
Obras de interés común para los sectores		
I.—Redes secundarias de acequias, tuberías, desagües y caminos en los sectores:		
a	Presentado	1963
e-1	Junio 1962	1963
e-2	Presentado	1963
II.—Obras de nivelación y planeamiento de tierras...	Se llevarán al ritmo que exijan las obras de los sectores	
III.—Plantaciones lineales en desagües y caminos principales y secundarios:		
Sector a	Junio 1962	1963
Sector e-1	Junio 1962	1963
Sector e-2	Junio 1962	1963
Obras de interés agrícola privado		
I.—Viviendas y dependencias agrícolas para colonos.		
Lácara	Presentado	1963
Ampliación Guadiana del Caudillo	Junio 1962	1963
Viviendas aisladas en los diferentes sectores ...	Junio 1962	1963
Obras e instalaciones complementarias		
I.—Viviendas con locales de comercio y artesanías:		
Lácara	Presentado	1963
Otros núcleos	Junio 1962	1963

ORDEN de 24 de mayo de 1962 por la que se aprueba la Ordenación Laboral de la Región Ecuatorial.

Ilustrísimo señor:

La experiencia de los años últimos en el Orden Laboral y la conveniencia de armonizar nuestras normas con los grandes avances logrados en todos los ámbitos de esta Rama del

Derecho por las corrientes contemporáneas, aconseja modificaciones de cierta amplitud en los preceptos tradicionales vigentes en nuestra Región Ecuatorial, aparte y además de la aplicación en ella de las fundamentales normas laborales vigentes en todo el territorio nacional. A tal fin, y sin merma del respeto a sus particulares usos y costumbres, con vista del proyecto elevado por el Gobierno General y de conformidad con las sugerencias formuladas por la Comisión Intermunicipal creada por Orden de 5 de mayo de 1961,

Esta Presidencia del Gobierno, en uso de las atribuciones que le confiere la Ley de 30 de julio de 1959, dispone:

Artículo único.—Queda aprobada la Ordenación Laboral de la Región Ecuatorial (Provincias de Fernando Poo y Río Muni) que se inserta a continuación.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos oportunos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 24 de mayo de 1962.

CARRERO

Ilmo. Sr. Director general de Plazas y Provincias Africanas.

ORDENACION DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LA REGION ECUATORIAL

TITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º En la interpretación de las normas sobre el trabajo se estará a los principios consignados para todos los españoles en el Fuero del Trabajo de 9 de marzo de 1938.

Art. 2.º Queda sometido a esta ordenación el trabajo remunerado por cuenta ajena, tanto el masculino como el femenino, bien sea intelectual o manual, en las actividades agrícolas, forestales, del transporte, mercantiles o de cualquier otra rama, el lugar de la prestación, la fecha desde la que se venga prestando y la denominación que las partes hubieren dado a los pactos que las ligen.

Deberán igualmente someterse a la presente ordenación los Organismos públicos, en cuanto a sus trabajadores que no tengan la consideración de funcionarios.

En ningún caso podrán establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o pactos contrarios a lo dispuesto, y de hacerse así, se considerarán nulos.

Igualmente se estimará nula la renuncia hecha por el trabajador a todos o algunos de los beneficios otorgados en la presente Ordenación.

Art. 3.º Queda exceptuado de la observancia de cuanto se prescribe en esta Ordenación:

a) El desempeño de las funciones de alta dirección, gobierno o consejo, características, entre otros cargos, de los de Director, Subdirector, Inspector o Secretarios generales de Empresas y, en general, aunque con criterio restrictivo, el de todas aquellas en que el destacado carácter representativo, junto con la marcada independencia del cargo o importancia de los beneficios con relación a los mínimos aquí establecidos, justifiquen la excepción.

b) El trabajo de carácter familiar, en el que estén ocupadas personas de la familia, bajo la dirección de uno de sus miembros, siempre que los trabajadores no tengan la consideración de asalariados.

c) El trabajo que, sin tener carácter familiar, se ejecute ocasionalmente mediante los llamados servicios amistosos o de buena vecindad.

d) El trabajo que eventualmente se realiza para evitar o reducir los daños derivados de calamidades públicas, tales como terremotos, ciclones, incendios, inundaciones, etc.

e) El trabajo de los extranjeros regulado por un Tratado Internacional, sin perjuicio de la vigencia supletoria de esta Ordenación en lo no previsto por aquél.

f) El trabajo de las Empresas que posean Reglamentos particulares aprobados por el Ministerio de Trabajo.

Art. 4.º Queda prohibido el trabajo en esta Región Ecuatorial:

a) A los menores de quince años.

b) Los comprendidos entre los quince y dieciséis años tienen la prohibición de trabajar, salvo en aprendizaje de oficios y profesiones, durante los cuales no se les podrá exigir el ejercicio de actividades musculares superiores a sus fuerzas físicas y en el servicio doméstico.

c) La mujer embarazada que trabaje por cuenta ajena suspenderá su trabajo durante las seis semanas anteriores y posteriores al parto, sin pérdida de su salario.

El error médico en el cálculo de la fecha del parto no podrá perjudicar los derechos reconocidos a las mujeres embarazadas o parturientas.

d) A los declarados inútiles para el trabajo por los Médicos oficiales o las zonas sanitarias. Se podrá hacer constar la utilidad sólo para trabajos ligeros, entendiéndose por tales los que no requieran esfuerzo físico notorio para su realización, como romper piñas, seleccionar café, vigilancia nocturna, servicio doméstico y otros análogos.

TITULO II

Categorías profesionales y tipos de contratos

CAPITULO PRIMERO

Categorías profesionales

Art. 5.º Se reconocen los siguientes grupos y categorías profesionales:

- a) Personal técnico, que comprenderá las siguientes categorías: 1) Principal, 2) Director técnico, 3) Técnico y 4) Encargado.
- b) Personal administrativo, comercial, agrícola o forestal, que comprenderá las siguientes categorías: 1) Oficial primera, 2) Oficial segunda, 3) Oficial tercera y 4) Auxiliar.
- c) Operarios, que comprenderá las siguientes categorías: 1) Maestro, 2) Oficial, 3) Ayudante y 4) Peón o Bracero.

Principal: Es el que asume el mando director sobre todo el personal de la Empresa, el cuidado de la disciplina, la seguridad del trabajo, el estudio de la producción y otras funciones análogas, siempre que no deban ser incluidas en el apartado a), del artículo tercero de esta Ordenación.

Director técnico: Es el que con título adecuado o específica preparación teórico-práctica asume la responsabilidad del proceso de la producción, según las normas de la Empresa.

Técnico: Es el que con título adecuado o específica preparación teórico-práctica interviene en alguna o algunas de las fases del proceso productivo, bajo la directa dependencia del Director técnico o, en su caso, de la Empresa.

Encargado: Es el responsable de un taller, sección o dependencia de una Empresa, organizando el trabajo y manteniendo la disciplina, bajo las órdenes de un Principal.

Oficial primero: Es el empleado, provisto o no de poder, que tiene a su cargo la responsabilidad inmediata del trabajo.

Oficial segundo: Es el que asume, bajo la dependencia de aquel o de la Empresa, la responsabilidad de alguna de sus secciones o dependencias.

Oficial tercero: Desempeña servicios determinados, con responsabilidad e iniciativa limitadas a sus funciones específicas.

Auxiliar: Sin responsabilidad ni iniciativa propia, realiza funciones secundarias u otras elementales.

Maestro: Es el que con conocimiento práctico de un oficio realiza todas o algunas de las faenas propias del mismo, dirige las que no realiza personalmente y, en todo caso, asume una función de enseñanza.

Oficial: Bajo la dependencia de aquél desempeña funciones manuales, propias de un oficio que requiere conocimientos prácticos.

Ayudante: Realiza aquellas labores que, sin constituir propiamente oficio, requieran, además, de su esfuerzo físico, cierta práctica o aptitud.

Peón o Bracero: Es aquel cuyo trabajo consiste exclusivamente en la aportación de su esfuerzo físico con la atención y voluntad precisas para ejecutar lo que se le ordene.

Art. 6.º La adscripción a un grupo o categoría de los indicados será la que determine la voluntad concorde de las partes y, en caso de divergencia, la Delegación de Trabajo.

Art. 7.º En todo caso el desempeño simultáneo de funciones catalogables en varios grupos o categorías profesionales llevará consigo la adscripción a aquél o éstas citadas con mayor retribución.

Corresponderá a la Magistratura de Trabajo el conocimiento y resolución de las diferencias de salarios que se promuevan por la aplicación de este artículo.

CAPITULO II

Tipos de contratos

Art. 8.º Se reconocen las siguientes modalidades de contratación:

- a) Promesas de trabajo.
- b) Contratos de trabajo a prueba.
- c) Contratos de trabajo de aprendizaje.
- d) Contratos de trabajo en firme.
- e) Contratos de trabajo por temporada.
- f) Contratos de trabajo por campañas.

Art. 9.º Todos los contratos deberán constar necesariamente por escrito y contener los requisitos que para cada uno se determinen por la Delegación de Trabajo, que deberá aprobarlos.

Todas las vicisitudes de la relación laboral deberán ser comunicadas a la Delegación de Trabajo.

No obstante, en defecto de toda estipulación escrita, y con independencia de la sanción en que por aquella omisión incurra el empresario, se supondrá existente el contrato de trabajo en firme, entre todo aquel que lo proporciona o utiliza un servicio y el que lo presta, entendiéndose por condiciones del mismo las que para él se determinan en esta ordenación.

Queda exceptuado de lo prescrito en el párrafo primero de este artículo el servicio doméstico, que podrá constar en cualquier forma.

SECCIÓN PRIMERA.—PROMESAS DE TRABAJO

Art. 10. La promesa de trabajo es el compromiso formal contraído por un empresario de proporcionar trabajo determinado en la Región Ecuatorial española a persona residente fuera de ella.

Art. 11. Estas promesas sólo podrán hacerse a personas mayores de dieciséis años, y en ellas, aparte de hacerse expresa mención de la clase de contrato y retribución que se ofrezca, la que en ningún caso podrá ser inferior a las vigentes, según el que se ofrezca y la categoría profesional de que se trate, figurarán la clase de trabajo a realizar y el lugar de la prestación o expresión de abarcar cualquier parte de la Región.

Art. 12. El empresario queda obligado por la promesa:

1. A mantener la oferta hecha durante el plazo de cuatro meses, contados desde su fecha.

2. A abonar al trabajador desde el puerto más próximo a su residencia el precio de pasaje a que se hubiere obligado, que en ningún caso podrá ser inferior a cámara de segunda, así como una cantidad en concepto de viático, que será de 500 pesetas para las ofertas de trabajo de Fernando Poo y de 1.000 pesetas para las del resto de la Región.

3. A satisfacer, además, tres cuartas partes de la retribución mensual mínima correspondiente a la categoría profesional de que se trate, desde la fecha del embarque hasta la de su llegada a la Región.

4. A suscribir con el trabajador el oportuno contrato de trabajo, bien a prueba, bien en firme, según el ofrecido, a cuyo efecto deberá presentarlo para su aprobación en la Delegación de Trabajo, dentro del plazo máximo de quince días, contados desde la llegada del trabajador a la Región, bajo multa de 250 pesetas en caso de demora. Si tampoco lo verifica dentro de los dos meses siguientes a su llegada, además de incurrir en multa de 500 a 1.000 pesetas por la demora deberá correr con los gastos de su repatriación en las mismas condiciones que a la venida, aumentados con los de su mantenimiento hasta el embarque, más una indemnización equivalente al importe de tres mensualidades de la retribución ofrecida, asegurándole igualmente durante dicho plazo el goce de los derechos de toda índole anejos al contrato prometido.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio de que, durante el plazo de los dos meses indicados, el trabajador se contratase con otro empresario, en cuyo caso se extinguirán las obligaciones del anterior empresario, desde la fecha de aprobación del nuevo contrato, en el que deberá constar el consentimiento del relevado de la promesa.

SECCIÓN 2.ª.—CONTRATOS DE TRABAJO A PRUEBA

Art. 13. El plazo máximo de duración de estos contratos será de tres meses, contados desde su fecha, debiendo presentarse para su aprobación en la Delegación de Trabajo, dentro de los quince días siguientes a la misma. La demora en esta presentación será sancionada con multa de 250 pesetas, y si excediera de dos meses el retraso se sancionará con multa de 500 a 1.000 pesetas.

En todo momento podrán ser denunciados por cualquiera de las partes.

Art. 14. Durante su vigencia, los efectos de estos contratos serán los mismos que se determinan para los en firme, a excepción del derecho de vacaciones, que será proporcional a la duración que haya tenido este contrato y de la cuantía de la re-

tribución, la que se fija en tres cuartos de la asignada en esta ordenación en el grupo y categoría profesional de que se trate.

Art. 15. Todo contrato a prueba que dentro de los quince días anteriores a su expiración no sea denunciado ante la Delegación de Trabajo por el empresario o el trabajador, se convertirá automáticamente en firme con todas sus consecuencias, retrotrayéndose sus efectos, a excepción del relativo a la cuantía de los salarios devengados durante el tiempo del contrato a prueba fijada en el artículo anterior.

SECCIÓN 3.ª—CONTRATOS DE TRABAJO DE APRENDIZAJE

Art. 16. Mediante el contrato de aprendizaje, el empresario se obliga a enseñar prácticamente por sí o por otro un oficio, empleo o industria, utilizando a la vez el trabajo del que aprende, al que deberá siempre retribuir.

Art. 17. El contrato de aprendizaje descansa fundamentalmente en el respeto, consideración y obediencia del aprendiz hacia el Maestro, por lo que tales obligaciones serán objeto de particular exigencia.

Deberá asimismo producirse aquél con celo y fidelidad en sus relaciones con éste.

Art. 18. El patrono queda obligado especialmente con el aprendiz:

1. A vigilarle por sí mismo o sus representantes, tanto dentro del taller o lugar del trabajo como fuera de él, hasta donde sea posible, pudiendo corregir, como buen padre de familia, las faltas o extravíos en que incurra en perjuicio de su enseñanza o moralidad, a cuyo efecto le será prestada la protección por toda clase de Autoridades para la efectividad de su facultad, debiendo dar parte al padre o representante legal del aprendiz, cuando su autoridad sea ineficaz o se trate de hechos de importancia.

2. A proporcionarle las enseñanzas teórico-prácticas de su oficio, industria o actividad, procurando incluso su asistencia a la escuela o centros técnicos relacionados con la actividad elegida.

3. A extremar las precauciones para la seguridad e higiene del aprendiz.

4. A facilitarle, a la conclusión del contrato, el certificado laboral correspondiente, en el que se consignará el grado de conocimiento y práctica alcanzados, siendo el Patrono responsable de las afirmaciones que en él se hagan.

Salvo pacto en contrario, se entenderán de cuenta de los padres o representantes legales del aprendiz el alojamiento, la alimentación y el vestido.

Quedará extinguido por voluntad de una de las partes en cualquier tiempo y, en todo caso, al alcanzar el aprendiz la mayoría de edad civil.

SECCIÓN 5.ª—CONTRATOS DE TRABAJO EN FIRME

Art. 19. El contrato de trabajo en firme se considerará contrato tipo a efectos de esta Ordenación y sus disposiciones regirán supletoriamente las demás modalidades de contratos de trabajo.

Art. 20. El contrato de trabajo en firme se concertará por un mínimo de dos años, en cada uno de los cuales el trabajador disfrutará de una vacación de quince días ininterrumpidos.

La denuncia de este contrato deberá ser expresa y acreditarse ante la Delegación de Trabajo, mediante aportación de la misma por el denunciante, dentro del penúltimo mes con el acuse de recibo de la notificación a la parte contraria. De negarse el notificado a dar el acuse de recibo, bastará comunicarlo a la Delegación de Trabajo, dentro de dicho plazo, a fin de que por ella se haga saber dicha denuncia.

Cuando el denunciante sea el empresario, cualquiera que sea la causa de la denuncia, salvo despido justificado, deberá indemnizar al empleado con el importe de seis mensualidades del sueldo pactado o legal, en su caso, siempre que haya trabajado al menos cuatro años con el mismo empresario, incrementándose con tres mensualidades de salario por cada dos años más.

Art. 21. Se admiten las siguientes excepciones a lo dispuesto en el artículo anterior:

1. Los contratos que, con carácter excepcional, se concluyen y aprueben para la ejecución de una obra o prestación de un servicio determinado, los que tendrán la duración que éstos tengan en definitiva y, proporcionalmente a la cual, disfrutarán del beneficio de vacación anual.

2. Aquellos en que las partes estipulan libremente uno inferior al legal, siempre que sea superior a un año, disfrutándose proporcionalmente la vacación anual.

3. Las prórrogas del tiempo de servicios activos que, por

motivos justificados, apruebe la Delegación de Trabajo, las que deberán solicitarse dentro de los quince últimos días de servicios activos.

4. Los trabajadores comprendidos en las categorías tres y cuatro de los grupos b y c, del artículo quinto, de esta Ordenación, cuyos servicios podrán pactarse por tiempo indefinido o por tiempo o tarea determinada.

Art. 22. Son obligaciones de todo trabajador:

Primera. Prestar la clase de trabajo que establezca el contrato, las normas vigentes y, en su defecto, los usos y costumbres del país.

Segunda. Realizar el trabajo contratado con la debida diligencia, indemnizando al empresario de los perjuicios que culpablemente le haya ocasionado en los locales, materiales, máquinas e instrumentos de trabajo o en los efectos de las viviendas que, en su caso, se le proporcione por la Empresa.

Tercera. Demostrar interés en la producción, colaborando en su buena marcha, así como en la prosperidad de la Empresa a que pertenezca, absteniéndose de todo acto individual o colectivo que de algún modo pueda perturbar aquélla o disminuirla.

Cuarta. Producirse con fidelidad a la Empresa. Esta obligación entraña a su vez las siguientes: 1.ª Prohibición de aceptar propinas, regalos o ventajas constitutivas de soborno para hacerle incumplir sus deberes contractuales. 2.ª Prohibición de recibir sin consentimiento del empresario gratificaciones por razón de negocios, cuya conclusión o intervención le hubiere confiado. 3.ª Prohibición de hacer concurrencia a su empresario o de colaborar con los que se la hagan, no pudiendo sin su consentimiento realizar obras o trabajos complementarios de los que figuren en su contrato. Dicho consentimiento se presumirá si no se hubiese prohibido en el contrato. 4.ª Mantener los secretos de fabricación, así durante la vigencia del contrato como después de su extinción.

Quinta. Asiduidad al trabajo.

No obstante, podrán faltar a él con derecho a percibir íntegramente la retribución y avisando con la posible anticipación: 1.º Por tiempo que no exceda de dos jornadas de trabajo, en los casos de muerte del padre, madre, abuelos, hijo o nieto, cónyuge o alumbramiento de esposa. 2.º Por el tiempo indispensable en el caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

Podrá igualmente faltar a él, con derecho a percibir las tres cuartas partes de la retribución, en el supuesto de enfermedad justificada.

Sexta. Observar puntualidad en las horas señaladas como de entrada y salida del trabajo.

Séptima. Cumplir las órdenes e instrucciones del jefe de la Empresa, encargados o representantes de ésta y del personal de la misma que le asistan, en lo que afecte al trabajo que le esté encomendado.

Octava. Guardar al empresario y familiares de éste, así como a sus representantes y superiores en el trabajo, el respeto y acatamientos debidos. Igualmente, guardar deferencia a sus iguales e inferiores en el trabajo.

Art. 23. Son obligaciones de todo empresario:

Primera. Tratar al trabajador con la dignidad debida a su condición humana y de colaborador en la producción.

Segunda. Dar al mismo ocupación efectiva, cuando el no dársele perjudicase considerablemente su formación o perfeccionamiento profesional, salvo que motivos ocasionales o importantes justifiquen el incumplimiento de este deber.

Tercera. Satisfacerle puntualmente la retribución convenida, la que en ningún caso puede ser inferior a la legalmente establecida.

Esta retribución será recargada en un 10 por 100, cuando el lugar de trabajo no sea la isla de Fernando Poo.

La retribución legal mínima será incrementada en 200 pesetas mensuales por cada nueva campaña que el trabajador se contrate con el mismo empresario, hasta el tope máximo de 1.600 pesetas mensuales.

Cuarta. Proporcionar al trabajador, cualquiera que sea su actividad, vivienda higiénica, suficientemente amueblada, provista como mínimo, además de agua y luz, de los servicios de retrete, ducha o baño.

Corresponde a la Delegación de Trabajo, oída la Autoridad sanitaria, determinar la adecuación de la vivienda a lo prescrito en este artículo.

En otro caso, le abonará el 30 por 100 del sueldo contractual o mínimo legal y siempre el mobiliario.

Quinta. Podrá pactarse, además, en todas las actividades, por conveniencia del trabajador aceptada por el empresario,

que sea de cuenta de éste los gastos que origine el facilitarle la alimentación, pudiendo en tal caso serle descontado por la Empresa de su sueldo la tercera parte.

Sexta. Satisfacerle anualmente dos gratificaciones, consistentes cada una en el importe de quince días de haber, por las fiestas de Exaltación del Trabajo y Navidad, cuyos pagos deberán efectuarse el día laborable anterior al 18 de julio, la primera, y dentro de los cinco días anteriores al 24 de diciembre, la segunda.

Caso de que el trabajador llevase en esas fechas menos de un año prestando servicios a la Empresa, se le abonará la gratificación en proporción al tiempo trabajado.

Caso de despido o extinción del contrato antes de dichas fiestas, y cualquiera que sea la causa de aquél o de ésta, el trabajador percibirá la parte proporcional de ambas gratificaciones, que correspondan al tiempo de servicios prestados. Tanto en este supuesto como en el anterior, las fracciones de meses se computarán como enteros.

Séptima. Conceder al trabajador con independencia de la vacación anual preceptuada en el artículo 20, los permisos ordinarios y extraordinarios que le son debidos, considerándose como tales:

1. Mensualmente, por el tiempo preciso para efectuar sus compras de viveres, ropas y efectos de aseo, cuando el lugar de trabajo se encuentre a distancia de las cabeceras de distrito, que requiera el uso de vehículo, el que deberá asimismo proporcionarse al trabajador con tal objeto.

2. Por el tiempo absolutamente preciso, y con igual derecho a medio de transporte, cuando se trate de cumplimentar órdenes de Autoridades o de solemnizar fiestas patrióticas.

3. Siete días naturales, con percepción de toda clase de haberes, en caso de matrimonio.

Octava. Las trabajadoras que tengan hijos en período de lactancia tendrán derecho a una hora de descanso diario, dentro de la jornada, divisible en dos períodos de media hora cada uno, sin que se les pueda descontar de sus salarios este descanso.

Las trabajadoras ocupadas en almacenes, tiendas, oficinas y, en general, en todo establecimiento no fabril, tendrán asimismo derecho a disponer de un asiento, destinado exclusivamente a ella, en el local en que desempeñe su cometido, de forma que, mientras no lo impida su ocupación, pueda servirse de él, con independencia de los que existan a disposición del público.

Novena. Toda Empresa está obligada a facilitar mensualmente a cada uno de sus trabajadores la cantidad de medicamento que sea necesario para el tratamiento profiláctico del paludismo tropical.

El tratamiento médico-farmacéutico de las enfermedades de los trabajadores y de sus familias correrá a cargo de sus respectivos empresarios, durante noventa días al año.

A estos efectos tendrán la consideración de familia el cónyuge no separado legalmente, los hijos, de cualquier clase, menores de dieciséis años y las hijas solteras.

Si el trabajador enfermo no aceptase para su asistencia a los facultativos designados por el empresario, éste podrá eximirse del pago de servicios a los que llamare o utilizare el enfermo.

Quedan excluidos de estos beneficios las enfermedades comunes que se adquieran durante el período de licencia, así como, en todo caso, aquellas otras que sean de origen venéreo.

Décima.—Entregar al productor, a instancia de éste, a la conclusión del contrato, y cualquiera que sea la causa de ella, un certificado extendido en papel común, en el que se hará constar el tiempo servido a la Empresa y la clase de trabajo o servicio que le hubiere prestado, y cualquier otro dato, de común acuerdo.

Art. 24. No estará permitido a ningún empresario separar los miembros de una familia, destinándolos a fincas o patios distintos.

Todo empresario, por sí o a través de su responsabilidad, por uno de sus empleados, deberá hacerse cargo de los muebles, ropas y enseres existentes en el lugar de trabajo, de los trabajadores que tuvieren que ser hospitalizados, objetos que quedarán bajo su custodia y serán devueltos a su dueño al regreso.

Al recoger tales bienes, el empresario o su representante, formalizará un sucinto inventario en presencia de dos testigos, a ser posible trabajadores del mismo centro laboral, que lo autorizarán con su firma o huella dactilar.

Art. 25. En cada centro de trabajo se llevarán los libros de pagos de salarios, entrega de racionamientos y de visitas, que estarán en todo momento a disposición de la Inspección de Trabajo.

Además habrá un ejemplar de esta Reglamentación, el calendario laboral vigente y el horario de trabajo que rija en el lugar.

Si el régimen fuere de destajo o tarea, se expondrá, análogamente, la hora de entrada y la tarea a realizar en la jornada.

SECCIÓN 6.ª—CONTRATOS DE TRABAJO POR CAMPAÑAS

Art. 26. Se autoriza la celebración de contratos por campaña, a cada una de las cuales seguirá una licencia, que deberá disfrutarse fuera de la Región Ecuatorial.

A efectos laborales, la campaña tendrá una duración de veinticuatro meses y la licencia de seis.

Los contratos por campaña se considerarán tácitamente prorrogados, para después de la licencia, por una nueva campaña, siempre que dentro del antepenúltimo mes del tiempo de campaña no hayan sido denunciados por cualquiera de las dos partes. No obstante esta prórroga tácita, cada nueva campaña exigirá la formalización de un nuevo contrato de trabajo.

La duración de la campaña de las mujeres se subordinará, en todo caso, al régimen de licencias del cabeza de familia, siendo el tiempo de la licencia proporcional al de servicios prestados, si fuese inferior a veinticuatro meses completos.

Al terminar los veinticuatro meses de campaña, el trabajador así contratado tendrá seis meses de licencia retribuida, los que se contarán desde el día de llegada al de regreso a la Región Ecuatorial, o sea que en dichos seis meses queda comprendido el período de viaje de venida.

Será de cuenta del empresario el importe del pasaje, en cámara de segunda al menos, hasta el puerto más cercano a su residencia, debiendo abonarle además, en concepto de viático, 750 pesetas si el lugar de trabajo fuese Fernando Poo, y 1.500 pesetas, si el resto de la Región.

Si el trabajador hubiese sido contratado en esta Región Ecuatorial, deberá abonarle iguales gastos de pasaje y viático de regreso.

La retribución a percibir durante la licencia será la en metálico pactada o la legal en su defecto, y su pago deberá efectuarse ineludiblemente por mensualidades adelantadas.

En caso de aprobarse por la Delegación de Trabajo la prosecución de campaña, queda obligado el empresario. 1. A suscribir nuevo contrato con el trabajador en iguales condiciones, al menos, que en el anterior. 2. A abonarle la retribución correspondiente a los seis meses de licencia no disfrutada. 3. A satisfacerle igualmente una cantidad equivalente al importe de un pasaje de ida y otro de vuelta a la Península, en cámara de segunda, con exclusión del viático.

Si la prosecución de campaña, aprobada por la Delegación de Trabajo, fuera para celebrar contrato con cambio de empresario, el anterior abonará únicamente al empleado la retribución correspondiente a los seis meses de licencia no disfrutada.

El derecho a pasaje no se le otorga a la mujer trabajadora más que cuando no lo tenga reconocido por otra Entidad o Institución. Igualmente no tendrá derecho a vivienda ni a su compensación en metálico, salvo que esté separada legalmente de su marido o haya sido éste declarado inútil para el trabajo, permanente y absolutamente, o no pueda vivir con sus padres, ascendiente o hermanos, consanguíneos o afines, o fueran incapaces.

SECCIÓN 7.ª—CONTRATOS DE TRABAJO POR TEMPORADA

Art. 27. Se autoriza la celebración de contratos por temporada, considerándose como tales aquellos que tengan una duración superior a tres meses e inferior a un año.

La retribución de estos contratos será la mínima legal, incrementada en un 50 por 100.

En ningún caso tendrán derecho a licencia retribuida.

No denunciándose dentro de los quince días anteriores a su término, se considerarán automáticamente convertidos en firmes, sin que pueda ser objeto de rebaja en lo futuro la retribución percibida hasta este momento, retrotrayéndose todos los demás efectos a la fecha de concierto del de temporada.

Idéntica retroacción de efectos se producirá cuando, dentro del indicado plazo, tenga lugar la denuncia expresa y deseen las partes proseguir sus relaciones laborales en firme, si bien en este caso podrán pactar libremente las nuevas condiciones económicas que, salvando las mínimas legales, tengan por conveniente fijar.

TITULO III

Salarios.

Art. 28. Se establecen las siguientes retribuciones mínimas:

	Pesetas mensuales
a) Principal	6.780
Director técnico	6.780
Técnico	5.225
Encargado	5.225
b) Oficial primero	5.225
Oficial segundo	4.082
Oficial tercero	900
Auxiliar	568
c) Maestro	5.225
Oficial	4.082
Ayudante	900
Peón o Bracero	568

Art. 29. Los aprendices percibirán el 30 por 100 de las retribuciones establecidas en el artículo anterior.

Art. 30. Los premios o regalos como incentivos a la contratación, no producirán acción en juicio para repetir su pago.

Sólo se admitirán los anticipos hasta un límite máximo de nueve mensualidades de haber. Dichos anticipos y sus condiciones de reintegro deberán constar en los respectivos contratos.

Queda suprimido el sistema del pago del salario al 50 por 100, por lo que éste se devengará y pagará, en todo caso, íntegramente.

Art. 31. El salario se satisfará por el empresario en moneda de curso legal, por mensualidades, dentro de los cinco días primeros del mes siguiente, el día laborable, en las fincas o explotaciones en las ramas agrícolas o forestales, y nunca en bares ni centros de esparcimiento o diversión, o por semanas, que se pagará precisamente los sábados.

Art. 32. Si los trabajadores hubiesen de percibir, además de su salario, una comisión por participación en negocios o beneficios, su liquidación y pago se hará al finalizar el año, facultándoseles para pedir comunicaciones de la parte de los libros referentes a tales devengos y valerse para su examen de un Perito contable, cuyos honorarios satisfará el trabajador cuando no hubiese oposición al arbitraje y, en otro caso, la parte a la que, según las circunstancias, se imponga tal obligación por la Autoridad judicial, a la que podrá acudir, reclamando el cumplimiento de la misma, en el caso de que el empresario se negase a dar comunicaciones de los libros.

Art. 33. El contenido mínimo de la ración, que será semanal en cuanto a sus entregas, que se efectuarán necesariamente los sábados, y a que hace referencia el apartado quinto, del artículo 23 de esta Ordenación, será el siguiente:

	Gramos
Arroz	600
Pescado salado	250
Aceite de palma	65
Sal	20

Se podrán sustituir:

Arroz: 300 gramos por 300 de gari, 700 de yuca fresca o 600 de malanga.

Pescado salado: Por 450 gramos de pescado fresco, 350 de carne con hueso o 250 de chicharro en aceite u otra clase de pescado de igual o superior calidad.

Cualquier forma de racionamiento que se aplique deberá ser complementada, por lo menos, con 800 gramos de banana o plátano.

Art. 34. La obligación de proporcionar al trabajador vivienda higiénica, establecida en el apartado cuarto del artículo 23 de esta ordenación, tendrá la extensión mínima que se establece en los artículos siguientes.

Art. 35. Se entiende por patio el conjunto de edificaciones o construcciones destinadas a viviendas de los trabajadores, con sus servicios de higiene y sanitarios.

Los patios serán clasificados en uno de los siguientes grupos:

- A) Permanentes para más de cuarenta trabajadores.
- B) Permanentes, para hasta cuarenta trabajadores.
- C) Provisionales.
- D) Móviles.

Art. 36. Todo patio estará dotado de un botiquín con los medicamentos y vendajes necesarios para atender a las lesiones leves e indisposiciones de análoga calificación que sufran los trabajadores.

Si el patio fuese de una capacidad para quince o más hombres, estará también dotado de una camilla.

Los patios con capacidad para veinticinco o más trabajadores estarán dotados de enfermería, con una cama por cada veinticinco hombres o fracción y un mínimo de dos.

Si hubiere cincuenta o más trabajadores, las enfermerías estarán dotadas de una sala con camas para mujeres y población infantil.

Cuando el número de trabajadores lo aconseje, la enfermería estará atendida por un enfermero autorizado por la Dirección de Sanidad, y se procurará asistencia médica a los enfermos.

Art. 37. Es obligación de los trabajadores y de las empresas mantener en buen estado de limpieza las viviendas, cuyo interior deberá ser anualmente pintado en los patios de los grupos A), B) y C) de la clasificación.

Art. 38. En los patios del grupo A) las viviendas destinadas a los trabajadores solteros serán independientes de las que ocupen aquellos que tengan familia y podrán estar aisladas o formando uno o más cuerpos de edificio.

Las viviendas se levantarán y cubrirán con materiales de albañilería, no admitiéndose los llamados del país: calabó ni otras maderas duras ni nipas.

El pavimento se construirá a no menos de treinta centímetros del suelo y serán continuos, lisos e impermeables, que permitan los lavados. Los enlucidos de las paredes serán en tonos claros.

No estarán permitidos los dormitorios generales, siendo el máximo de trabajadores admitidos en cada vivienda en número de cuatro.

Estarán dotados de una cama por cada trabajador, de dimensiones mínimas de 1,80 metros por 0,80, con colchoneta, que quedará a una altura superior a 0,40 metros del pavimento, y de una silla o banqueta.

La superficie de las habitaciones será como mínimo de cinco metros cuadrados por cama-trabajador, con una altura media de tres metros.

Deberán estar dotadas de ventilación directa al exterior. Si en el patio hubiese varios edificios destinados a viviendas, deberán estar separados con distancias no inferiores a tres metros, en el sentido de su longitud, ni a cinco en el de su anchura, si formaran calles.

Todo patio estará dotado de cocina general, con muro de cerco de un metro de altura mínima, y techo de cinc, uralita u otro material liso y compacto, excluidas las nipas y los llamados materiales del país. En sustitución de la cocina general podrán construirse cocinas individuales o por viviendas, siempre que los materiales utilizados guarden correspondencia con los reseñados anteriormente.

Las distancias mínimas entre las cocinas y las viviendas serán las señaladas para entre las últimas en este mismo artículo.

Asimismo, estará dotado todo patio del servicio de duchas y letrinas, distintos para hombres y mujeres. Existirá una ducha y una letrina por cada veinticinco hombres y otra por cada veinticinco mujeres, con un mínimo de dos duchas y dos letrinas.

Las dimensiones mínimas de las cabinas serán de un metro por 1,20, y deberán estar separadas por muros de no menos de dos metros de altura. Estarán cerradas con puertas o medias puertas.

Las duchas podrán ser sustituidas por albercas de agua corriente, pudiendo ser aprovechadas las aguas de algún río o arroyo, siempre que no diste más de cien metros del perímetro del patio.

No se admitirán desagües residuales de letrinas ni de los llamados beneficios u otras instalaciones industriales a menos de cien metros del perímetro del patio, salvo que viertan a una corriente continua, río o arroyo, a no menos de veinte metros del patio en este caso y en el sentido de la corriente.

Las enfermerías que disten más de veinte metros de las instalaciones de letrinas estarán dotadas de un pozo séptico.

Quedan prohibidas las plantaciones y la existencia de arbustos espontáneos, y en todo caso, la existencia de palmeras y árboles que faciliten el desarrollo y propagación de los gérmenes de enfermedades endémicas, a menos de cinco metros del perímetro exterior del patio.

Toda franja de terreno comprendida entre la plantación o la vegetación espontánea y el perímetro del patio, así como el interior de éste, deberán ser mantenidos limpios de basura y

hierbas, destinándose al servicio de limpieza y chapeo a fondo, como también a los servicios de higiene, el dos por ciento de los trabajadores en nómina existentes en el patio, y nunca menos de uno.

Podrán atender a estos servicios los trabajadores contratados para trabajos ligeros y aquellos que estén en tratamiento de alguna enfermedad que les permita la prestación de tal clase de trabajos.

Ningún patio podrá construirse a más de cien metros de una fuente, corriente de agua o depósito, del que puedan servirse los trabajadores para sus usos domésticos, salvo que con adecuada canalización se suministre el agua de más distante lugar.

Todo patio estará provisto de depósitos para las basuras, distante no menos de cincuenta metros de su perímetro exterior. Las basuras podrán dejarse fermentar para su aprovechamiento como abono o ser de tiempo en tiempo quemadas y cubiertas de tierra. Tales depósitos se abrirán en dirección contraria a los vientos reinantes.

Está prohibida la promiscuidad con animales domésticos, como cerdos, ovejas, cabras; debiendo construirse las cochinas, establos, apriscos u otros alojamientos a una distancia no inferior a cincuenta metros del perímetro exterior del patio y en dirección opuesta a los vientos reinantes.

Los depósitos de carburantes y materias inflamables estarán guardados en edificios cerrados y separados de los destinados a viviendas o uso personal de los trabajadores.

Si en el patio se sacrificasen reses para el consumo o venta de sus carnes, el sacrificio deberá hacerse en lugar destinado a este objeto, construido en piedra u otro material compacto y liso, fácilmente lavable, y los residuos deberán ser inmediatamente incinerados o recubiertos de una capa de cal y enterrados.

Los proyectos de construcción de los patios deberán presentarse a la aprobación de la Delegación de Trabajo, la que resolverá una vez oído el informe de la Inspección de Trabajo de la provincia correspondiente.

Art. 39. En los patios del grupo B) se autorizarán las construcciones de madera dura, aserrada y machimbrada, con cubierta análoga a la establecida para las construcciones en los patios del grupo A).

Si el número de braceros no excede de diez, la construcción podrá ser de calabó, con cubierta según lo dispuesto en el párrafo anterior.

No podrán establecerse a más de cien metros de una fuente o corriente de agua o del mar, si las aguas potables que afloran o discurren a menor distancia son insuficientes para el uso doméstico.

Las letrinas podrán ser substituidas por zanjas de no menos de 0.80 metros de profundidad, abiertas a sotavento, que se irán cubriendo de tierra y substituyéndose por otras nuevas cuantas veces sea necesario. Las zanjas estarán cercadas de nipas u otro material opaco hasta una altura mínima de 1,50 metros y distarán de 30 a 40 metros del perímetro exterior del patio.

En todo lo no previsto especialmente, los patios de este grupo se atenderán a lo dispuesto para los del grupo A).

Art. 40. Se entiende por patio provisional el de primera instalación o levantado transitoriamente por tener que atender a eventos que no pudieron racionalmente preverse.

En ellos estará permitida la existencia de dormitorios generales para los trabajadores sin familia y las construcciones de materiales del país y tener éstas su piso al nivel del suelo, siempre que se abran zanjas a su alrededor de una profundidad suficiente para dar paso a las aguas de lluvias en evitación de inundaciones en las viviendas.

Por lo que se refiere a los servicios de higiene se estará a lo dispuesto para los patios del grupo B).

Los patios de este grupo deberán exhibir en lugar visible y en tamaño mínimo de un metro cuadrado un letrero con la indicación de «Patio provisional».

Los patios provisionales se autorizarán por la Delegación de Trabajo o por la Subdelegación de Trabajo de la provincia de Río Muni, dando ésta cuenta a la primera, por tiempo nunca mayor de cinco años.

Art. 41. Se comprenden en el grupo D) los patios destinados al alojamiento del personal que trabaje en construcciones u obras públicas en despoblados, distantes del patio propio de la Empresa, de forma que no pueda ser trasladado diariamente a él una vez terminada la jornada, y el de las explotaciones forestales o análogas cuya permanencia está condicionada al aprovechamiento de especies arbóreas o productos limitados en su número o cantidad.

Los patios de este grupo se regirán por las disposiciones del grupo A) con las siguientes expediciones:

Las estructuras podrán ser de maderas duras, en tablas y desmontables, piso inclusive.

Los servicios de agua podrán ser atendidos mediante depósitos móviles, que habrán de estar siempre suficientemente provistos y los servicios de higiene podrán ser atendidos con arreglo a lo dispuesto para los patios del grupo B).

Los dormitorios podrán ser generales.

TITULO IV

Jornada

Art. 42. La duración máxima de la jornada de trabajo es de ocho horas o de cuarenta y ocho horas semanales en toda clase de actividades desenvueltas por cuenta ajena, correspondiendo a la Delegación de Trabajo el señalamiento de los horarios según las circunstancias y costumbres concurrentes en cada caso, localidad y rama laboral.

Art. 43. En las actividades agrícolas y forestales se considerará incluido, dentro de la jornada legal, el tiempo que hagan precisos los desplazamientos a pie desde el domicilio del trabajador al lugar de trabajo, siempre que dicho desplazamiento, entre ida y vuelta, sea superior a una hora.

A estos efectos los desplazamientos a pie se graduarán a razón de una hora por cada cinco kilómetros.

Los desplazamientos a pie superiores a diez kilómetros están prohibidos.

Art. 44. No tendrán derecho a horas extraordinarias los trabajadores comprendidos en las categorías 1 y 2 del grupo A) del artículo 5.º de esta ordenación.

Art. 45. Están exceptuados de la jornada de ocho horas e igualmente no tendrán derecho a horas extraordinarias, los pastores, el personal que cuida el ganado, el que trabaje en la guardería rural y los cazadores, siempre que éstos dos últimos grupos no trabajen continuamente y tengan su residencia en la finca o explotación.

Está también exceptuado el servicio doméstico.

Art. 46. El personal que trabaje en secaderos podrá trabajar, sin necesidad de especial autorización, en turnos de seis horas, las horas extraordinarias que autorice la Ley de Jornada Máxima.

Estas horas le serán abonadas como extraordinarias, y quienes las trabajen gozarán de un descanso semanal de veinticuatro horas.

Análogamente se considera autorizado el trabajo por turnos y en horas extraordinarias al personal de carga y descarga y de almacenes portuarios.

Art. 47. En los lugares o épocas en que las necesidades de la explotación o negocio exijan un trabajo continuo, se podrá efectuar éste por el sistema de equipos de turnos con relevos cada ocho horas, previa aprobación de la Delegación de Trabajo.

Art. 48. Excepcionalmente se autorizará el trabajo que exceda de la jornada laboral rendida por un trabajador en toda clase de actividades, con sujeción a las siguientes condiciones:

1.—La iniciativa de su realización corresponde al empresario, pero su libre aceptación o denegación corresponde al trabajador.

2.—Cada hora de trabajo se pagará con un 25 por 100 de recargo las dos primeras, y con un 40 por 100 las dos restantes, sin que se autoricen más de cuatro horas extraordinarias al día.

El recargo no podrá ser inferior a un 40 por 100 cuando las horas extraordinarias se presten durante la noche, en domingo o en días festivos.

3. El Pago de las horas extraordinarias se efectuará mensualmente o por semanas, al tiempo de abonar el correspondiente al trabajo ordinario.

El trabajo en domingos y días festivos se autorizará, con carácter excepcional, por la Delegación de Trabajo, cuando las necesidades de una actividad económica exijan la continuación del trabajo.

En todo caso, siempre tendrá derecho el trabajador a un descanso semanal de veinticuatro horas.

Art. 49. El trabajo en horas extraordinarias se considerará obligatorio cuando de no trabajarlas resultara peligroso para las personas o instalaciones.

Art. 50. El personal al servicio de una empresa no podrá negarse a trabajar las horas extraordinarias con motivo de inventario, balance o cambio de local, hasta dos horas por jornada y por un máximo de treinta días al año.

El inventario o balance a que se refiere el párrafo anterior es el general anual o el de entrega por cambio de gerente o de propiedad y no el de conveniencia o comprobación

que se practique en otras ocasiones, que deberá hacerse dentro de la jornada laboral.

Los periodos de formación de los balances e inventarios que precisa el párrafo anterior serán comunicados a la Delegación de Trabajo.

Art. 51. El trabajo extraordinario realizado para prevenir graves males inminentes o remediar accidentes sufridos se remunerará como el ordinario, no entrando, por tanto, el número de horas invertidas en el cómputo de las extraordinarias.

Art. 52. Queda autorizado el trabajo por destajo o tarea o por unidades de rendimiento, siempre que la cantidad de aquél a realizar en la jornada no exceda del rendimiento que pueda dar el trabajador normal en ocho horas.

Art. 53 Tienen la consideración de rendimientos mínimos exigibles al trabajador los que se expresan a continuación:

INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCION

Metros cúbicos de excavación en zanjas para cimentación:

Clase de tierra	Horas de peón
Blanda	2 h. 30 m.
Media	3 h.
Dura	4 h.
Pegajosa	5 h.

Carga de un metro cúbico de tierra, según vehículos.

Clase de tierra	Espuertas	Carretillas	Vagonetas	Camiones
Blanda	2 horas	1 hora 30 minutos	1 hora 30 minutos	1 hora 45 minutos.
Media	2 horas 30 minutos	1 hora 50 minutos	1 hora 50 minutos	2 horas.
Dura	3 horas	2 horas 35 minutos	2 horas 35 minutos	2 horas 50 minutos.
Pegajosa	3 horas 30 minutos	3 horas 15 minutos	3 horas 15 minutos	3 horas 25 minutos.

Metros cúbicos de fábrica de mampostería en paredes de 0.50 metros de espesor.

Clase de mampostería	Albañil	Peón	Cantero
En seco	6 horas	7 horas	—
Ordinaria en cimientos	7 horas	8 horas	—
Ordinaria en paredes	8 horas 30 minutos	10 horas	—
Careada a un paramento	9 horas 30 minutos	12 horas	4 horas.
Concertada a un paramento	12 horas	16 horas	9 horas.

Metros cúbicos de fábrica de ladrillo tocho.

Clase de fábrica	Albañil y peón
En pared de media asta	10 horas 15 minutos.
En pared de asta	10 horas.
En pared de asta y media	9 horas 45 minutos.
En pilares de 30 x 60 a 60 x 60	13 horas.

Metros cúbicos de ladrillo hueco.

Clase de fábrica	Albañil y peón
En pared de media asta	8 horas 30 minutos.
En pared de asta	8 horas 15 minutos.
En pared de asta y media	8 horas.
Pared de dos astas y más	7 horas 30 minutos.

Metros cúbicos de tabique.

Clase de tabique	Albañil y peón
Rasillas 1,15 centímetros	1 hora.
Ladrillos medianos 2,5 centímetros	1 hora.
Idem de cuartos 4 centímetros	1 hora 5 minutos.
Idem de tochos 5,5 centímetros	1 hora 15 minutos.
Idem de huecos 8 centímetros	1 hora 20 minutos.
Idem id. 11 centímetros	1 hora 25 minutos.

Metros cuadrados de pared con bloque de cemento.

Espesor del bloque	Albañil y peón
0.15 metros	1 hora 45 minutos.
0.20 metros	2 horas.

Metros cuadrados de revoque en paramentos con mortero de cemento.

Clase de paramento	Albañil y peón
Verticales (fábrica y tabique)	45 minutos.
Horizontales (techos y bóvedas)	2 horas 30 minutos.
Pilares y vigas	2 horas 30 minutos.

Solería y alicatao.

Clase	Albañil y peón
Baldosín de cemento	6 m ² por jornada.
Azulejos	4 m ² por jornada.

Fabricación de bloques de cemento:

Dos peones: 140 bloques por jornada.

Suelos de cemento corrido:

Diez metros cuadrados por jornada, albañil y peón.

AGRICULTURA

Provincia de Rio Muñi

Chapeo corrido, por jornada, 2.000 metros.
 Idem tumba-tumba, por jornada 1.600 metros.
 Idem medio fondo, acolchado en cruces diagonales.
 Idem hierba de más de un metro, por jornada, 1.200 metros.
 Idem hierba de un metro y menos, por jornada, 1.000 metros.
 Idem medio fondo acolchado bajo copas, 1.000 metros.
 Idem a fondo, por jornada, 640 metros.
 Limpieza de sólo los pises de los cafetos, 250 cafetos.
 Limpieza de sólo los pies de los cafetos, por jornada, 250 cafetos.

Picado de café:

En plenas cosechas, por jornada, 80 kilogramos.
 En puntas de cosecha, por jornada, 60 kilogramos.
 Abertura de hoyos de 40 x 40 x 40 centímetros, por jornada, 40 hoyos.
 Troceo de maderas para secaderos, por jornada, un metro cúbico.
 Cosido de nipas de 2.50 metros, por jornada, 30 nipas.

Provincia de Fernando Poo

Chapeo tumba-tumba, por jornada, 2.000 metros cuadrados.
 Idem medio fondo, acolchado en cruces diagonales.
 Idem hierba de más de un metro, por jornada, 1.500 metros cuadrados.
 Idem hierba de menos de un metro, por jornada, 1.200 metros cuadrados.
 Idem medio fondo, acolchado bajo copos, por jornada, 1.200 metros cuadrados.

Picado de café:

En plenas cosechas, por jornada, 80 kilogramos.
 En puntas de cosecha, por jornada, 60 kilogramos.
 Rotura de cacao, por jornada, 100 kilogramos.
 Abertura de hoyos de 40 x 40 x 40 centímetros, por jornada, 40 hoyos.
 Troceo de madera para secaderos, por jornada, un metro cúbico.
 Sulfatado, por jornada, 600 L/máquina.

Queda prohibida la utilización en los puertos, muelles y en general, en todo lugar de trabajo de sacas, fardos o de cualquier otro utensilio para el transporte, carga, y descarga a mano de mercancías, con una capacidad superior a 80 kilogramos de peso.

En los transportes agrícolas, a mano o en cabeza, no están permitidos pesos superiores a 25 kilos sobre distancias superiores a 500 metros, ni de 30 kilos en distancias que excedan de 200 metros.

Art. 54. Los rendimientos mínimos establecidos en el artículo anterior serán obligatorios no sólo para los trabajadores, sino también para las Empresas, por lo que la negligencia en obtenerlos podrá en todo caso ser objeto de sanción.

TITULO V

Causas de extinción

Art. 55. La relación laboral se extingue por algunas de las causas siguientes:

Primera. Mutuo acuerdo de las partes.

Segunda. Transcurso del tiempo pactado, siendo condición indispensable que haya sido denunciado, por cualquiera de las dos partes, en la forma establecida en esta ordenación.

Tercera. Muerte o incapacidad del empresario o extinción de la personalidad contratante, siempre que no haya representante legal que continúe la industria o trabajo.

No será causa de extinción la cesión, traspaso o venta de la industria o actividad, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones del anterior.

Cuando la extinción proceda, los derechos de los trabajadores se regularán por lo dispuesto en la causa sexta, para el caso de autorización de cese de empresa por la Delegación de Trabajo.

Cuarta. Muerte del trabajador.

Quinta. Fuerza mayor que imposibilite el trabajo por alguna

de las causas siguientes: Incendio, explosión, plaga del campo, guerra, tumultos o sediciones, y en general cualquier otro acaecimiento de carácter extraordinario que los contratantes no hayan podido prever o que previsto no se haya podido evitar.

Se regularán los derechos de los trabajadores en este caso por lo dispuesto en el apartado siguiente para el cese total autorizado por la Delegación de Trabajo.

Sexta. Cesación de industria, profesión o servicio, fundada en crisis laboral o económica, general o de la empresa, siempre que dicha cesación haya sido debidamente autorizada por la Delegación de Trabajo en expediente instruido al efecto a solicitud de la misma.

De autorizarse el cese, el trabajador tendrá derecho, cualquiera que sea el tiempo de servicios prestados, al pasaje de regreso a la Península, en cámara de segunda al menos, al viático correspondiente, más una indemnización equivalente a tres mensualidades de la retribución pactada, o de la legal en su defecto, y a la parte proporcional a los meses que lleve de campaña de sus haberes de licencia, de la gratificación de Navidad y de la del 18 de julio.

Cuando el trabajador se contrate con otra empresa de esta Región Ecuatorial, quedará relevada la cesante del abono del pasaje y viático y subrogada en esta obligación aquella empresa.

Séptima. Por voluntad del trabajador.

La rescisión unilateral por parte del trabajador no concederá a éste más derechos que los salarios devengados hasta el momento de su manifestación.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, se estimará justificada la rescisión unilateral por parte del trabajador que se funde en alguno de los casos siguientes:

1. Malos tratos de palabra u obra o falta grave de consideración por parte del empresario o de sus representantes o empleados al trabajador o persona de su familia que viva con ella.
2. Falta de pago o de puntualidad en el abono de la retribución convenida o legal en su defecto o de las comisiones pactadas sobre cosechas o análogas.
3. Exigir el empresario trabajo distinto del pactado, salvo los casos de urgencia previstos en esta ordenación.
4. Incumplimiento por el empresario de alguna de las condiciones del contrato válidamente pactadas.
5. Represalias de cualquier índole por reclamaciones judiciales o extrajudiciales del trabajador o el ejercicio de deberes sociales o patrióticos.

En cualquiera de los casos anteriores, la resolución del contrato a instancia del trabajador llevará aparejada la obligación del empresario de indemnizarlo en los términos y cuantía establecidos para el caso de cese autorizado por la Delegación de Trabajo y no procederá la propuesta de salida de esta Región.

Octava. Despido justificado del trabajador por el empresario por causa dependiente o independiente de la voluntad de aquél.

Se considerará despido toda declaración unilateral del empresario, por virtud de la cual se deje sin trabajo y sin retribución a un trabajador, y en particular las suspensiones indefinidas o aquellas en que no medie el compromiso de reanudar el trabajo en determinada oportunidad.

El despido se estimará justificado, por causas imputables a la voluntad del trabajador, cuando concurren alguna de las faltas señaladas en esta ordenación como muy graves o como graves o leves, siempre que la trascendencia de las primeras o la reiteración de las dos últimas haga pertinente tal medida extrema, y, en todo caso, la ineptitud técnica de aquél respecto a la ocupación o trabajo para que fué contratado y el fraude, la deslealtad o el abuso de confianza respecto a las gestiones confiadas.

Toda declaración de esta índole llevará consigo la pérdida de los derechos adquiridos, salvo los débitos por retribuciones devengadas.

Se considera justificado el despido, por causas independientes de la voluntad del trabajador, en los casos de cesación de la empresa no motivada por crisis laboral o económica, ineptitud del trabajador proveniente de edad o de taras físicas adquiridas con posterioridad al contrato, siempre que no procedan de enfermedades venéreas, y cualesquiera otra análoga debidamente comprobada. Los efectos de esta declaración son los que se especifican en el apartado sexto de este artículo para el cese autorizado por la Delegación de Trabajo.

De declararse el despido injustificado por no concurrir ninguna de las causas expresadas en los párrafos anteriores, quedará el empresario obligado a su elección, a reintegrar al trabajador en igual puesto e idénticas condiciones en que se encontraba al producirse el despido, o a indemnizarlo con una cantidad que en último término determinará la Magistratura de Trabajo, sin que en ningún caso pueda ser inferior a la que

correspondería al supuesto de extinción por mutuo acuerdo, más abonarle, en su caso, un pasaje de regreso a la Península, en cámara de segunda al menos, y el viático correspondiente.

Cualquiera que sea su elección, le abonará además el importe de la retribución dejada de percibir durante la tramitación del juicio.

De optar el empresario por la indemnización, deberá abonarla aunque el trabajador se contrate con otra empresa, si bien quedará relevado de satisfacer el importe del pasaje y viático, pudiendo repetir su pago del trabajador si ya lo hubiese hecho.

La declaración de la naturaleza del despido y la de la cuantía de la indemnización, en su caso, será de la competencia de los Organismos laborales, que lo decidirán en la *palabra laboral* correspondiente, siempre que el importe del salario del trabajador sea inferior a dos mil pesetas mensuales. Contra estas resoluciones se podrá recurrir ante la Magistratura de Trabajo dentro del plazo de cinco días, contados a partir de la notificación de la *palabra laboral*. Admitido el recurso, se remitirá el expediente a la Magistratura de Trabajo dentro del plazo de cinco días y será resuelto por ésta en término de otros cinco, salvo que fuere pertinente alguna diligencia para mejor proveer. Contra estas sentencias no se dará recurso alguno.

Novena. Por reclusión del trabajador por tiempo que exceda de un año.

Décima. Por enfermedad del trabajador, que le imposibilite absolutamente para el trabajo, durante noventa días al año, siempre que la enfermedad no sea originada en accidente de trabajo.

Undécima. Por declaración de inutilidad para el trabajo, por causa de enfermedad común.

Duodécima. Por declaración de incapacidad permanente para el trabajo por causa de accidente.

El contrato de servicio doméstico podrá extinguirse, en cualquier tiempo, por la voluntad de una de las partes.

Los contratos celebrados por tiempo indefinido, con independencia de las causas generales de extinción establecidas en este artículo, podrán ser resueltos por la voluntad de cualquiera de las partes, debiendo el patrono indemnizar al trabajador con la cantidad que convengan o fije arbitrariamente la Magistratura del Trabajo.

Art. 56. Toda extinción de un contrato lleva consigo la obligación de liquidarlo en un plazo de cinco días.

TITULO VI

Faltas laborales y sanciones

Art. 57. Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores podrán ser muy graves, graves o leves.

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

1. La reiteración de faltas graves.
2. El mal trato de palabra u obra a sus superiores.
3. La incitación a la indisciplina en cualquiera de sus variantes.
4. Denunciar falsamente a la empresa o a sus superiores, a sabiendas de la falsedad de la denuncia, por hechos o actos sancionables.
5. Abandonar el trabajo sin justificación ni autorización por quince o más días.
6. Celebrar un contrato de trabajo estando aún obligado en razón de otro preexistente.
7. Producirse lesiones o provocarse estados patológicos que originen incapacidad temporal para el trabajo, total o parcial, o incitar o instruir a otro para que se los produzca o provoque.
8. La denuncia hecha colectivamente, con suspensión del trabajo, aunque el acto o el hecho denunciado resultase cierto y sancionable.
9. La ocupación en actividades análogas a las de la empresa sin autorización de ésta.
10. La embriaguez o blasfemia habituales en el trabajo.
11. La indisciplina o desobediencias reiteradas a las órdenes recibidas.
12. La violación de secretos de la empresa que ocasione perjuicio grave.
13. El originar riñas y pendencias con los compañeros en el lugar de trabajo.
14. Cualesquiera otra de análoga entidad y consideración que las anteriores.

Art. 58. Tendrán la consideración de faltas graves:

1. La reiteración en faltas leves.
2. La inasistencia voluntaria al trabajo tres días consecutivos o seis no consecutivos durante el mes, así como la falta de rendimiento durante iguales periodos de tiempo.

3. El espíritu pendenciero que origine incidentes, aunque sean leves, y malestar en el centro de trabajo.

4. La negligencia productora de perjuicios de escasa importancia, disminución en el rendimiento del trabajo, retrasos en su realización o abandono del mismo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. El efectuar trabajos particulares dentro de la jornada o emplear herramientas o materiales de la empresa fuera de ella sin autorización.

7. No avisar con quince días de antelación en los contratos de trabajo por tiempo indefinido, en el supuesto de su resolución por la voluntad unilateral del trabajador.

8. Toda negligencia o acto de parecida importancia o que no reúna todas las condiciones para ser considerado como falta muy grave.

Art. 59. Tendrán la consideración de faltas leves:

1. El retraso injustificado en la entrada al trabajo, el abandono de éste y la no terminación de la tarea por negligencia en su realización.

2. No presentarse, pudiendo hacerlo, a recibir el salario o el racionamiento en el día y hora señalados para el pago o distribución, con perjuicio del buen orden del centro de trabajo.

3. Los pequeños descuidos en el empleo de herramientas o materiales.

4. Las faltas de aseo o limpieza.

5. Cualquier otra de características análogas.

Art. 60. Las sanciones aplicables a las faltas definidas en los artículos anteriores serán las siguientes:

- a) Amonestación.
- b) Multa de diez pesetas al tanto de una mensualidad del salario en mano o de una hora de trabajo diario por tiempo de uno a quince días laborables consecutivos.
- c) Multa de uno a dos meses de salario en mano.
- d) Multa de más de dos meses de salario en mano hasta seis.
- e) Rescisión del contrato, y si el infractor fuese extranjero, extrañamiento.

Todas estas sanciones serán impuestas en la *palabra laboral* correspondiente.

Art. 61. A las faltas leves le serán aplicadas las sanciones de los apartados a) y b) del artículo anterior; a las infracciones graves, las del apartado c), y a las muy graves, las de los apartados d) y e).

El empresario anticipará el importe de la multa, cuando así se ordene, descontando lo pagado del salario en mano del trabajador, de modo que a éste siempre le quede el 50 por 100 de lo estipulado en el contrato a su libre disposición.

Art. 62. Contra las sanciones impuestas podrá ser presentado el pliego de descargos, dentro del plazo de ocho días, a partir de su notificación ante el Delegado de Trabajo.

Contra las sanciones impuestas por el Delegado de Trabajo podrá el sancionado recurrir en alzada ante la Magistratura de Trabajo en el plazo de cinco días, contados desde su notificación, por conducto de la Delegación de Trabajo. Este recurso se regirá por lo dispuesto en el artículo 55, apartado octavo, de esta ordenación. No se admitirá el recurso sin que conste el ingreso del importe de la multa, aumentado en un 10 por 100, en calidad de depósito, en la dependencia que hubiere impuesto la sanción.

Firme que sea la sanción, el pago se verificará en el plazo de ocho días. En otro caso, se pasarán a la Magistratura de Trabajo para su cobro por vía de apremio.

Art. 63. Todo empresario cuyo personal trabaje en domingo o día festivo o en horas extraordinarias, no estando autorizado, será sancionado con multa que podrá variar de 25 a 100 pesetas por obrero y día que estuviere trabajando, según la importancia de la empresa y la trascendencia que el hecho tuviere. En casos graves, el Inspector de trabajo podrá, discrecionalmente, duplicar o triplicar la propuesta de multa referida, sin perjuicio de las demás responsabilidades que fueren exigibles.

Art. 64. Todo Empresario que liquidase con retraso a un trabajador cuyo contrato haya expirado, será sancionado con una multa equivalente al 20 por 100, la primera vez; al 30 por 100, la segunda, y al 50 por 100, la tercera vez y sucesivas, de la liquidación.

Art. 65. Cuando las divergencias entre trabajador y Empresario fuesen originadas por delito o falta, la Autoridad laboral dará cuenta a la judicial competente.

Art. 66. Toda infracción a los preceptos de esta ordenación que no tenga sanción determinada, así como todo manifiesto abuso del patrono o empresa respecto al trabajador, será castigada con multa variable, según su importancia y trascendencia, de 50 a 5.000 pesetas por trabajador afectado.

Art. 67. Las infracciones laborales de los patronos o empresas serán objeto del acta de infracción correspondiente, en la que se propondrá la sanción que se estime oportuna, y contra la cual se podrá presentar el pliego de descargos y recursos que se establecen en el artículo 62 de esta ordenación.

TITULO VII

Procedimiento

Art. 68. Con excepción de los recursos y procedimientos especiales establecidos en esta ordenación, el conocimiento y resolución de las reclamaciones contenciosas de toda índole a que dé vida el ejercicio de los derechos reconocidos en estas normas corresponderá a la Magistratura de Trabajo, con arreglo a las disposiciones contenidas en el texto refundido de procedimiento laboral de 4 de julio de 1958.

Será condición indispensable al ejercicio de estos derechos la celebración de un acto de conciliación ante la Delegación de Trabajo, la que se limitará a procurar la avenencia de los interesados, sin hacer declaración alguna de derechos, advirtiéndoles del que les corresponde para acudir ante la Magistratura de Trabajo.

Estos actos deberán estar intentados en el plazo máximo de los quince días hábiles siguientes al de la presentación de la papeleta promoviéndolos.

De conseguirse la avenencia, tendrán las copias certificadas del acto en que así se consigne el valor y eficacia de los actos de conciliación celebrados ante la Magistratura.

Art. 69. Cuando la acción ejercitada sea la de despido injustificado y la sentencia sea favorable al trabajador, el Empresario que recurra contra ella quedará además obligado durante la tramitación del recurso a abonar al trabajador la retribución mensual que viniese percibiendo con anterioridad al hecho del despido, y, a su vez, éste deberá seguir prestando sus servicios a aquél, a menos que el Empresario prefiera hacer el abono sin dicha compensación, en cuyo último caso no podrá repetir su pago, aunque la sentencia fuese revocada.

Art. 70. Cuando la acción ejercitada no sea la de despido injustificado, sino cualquiera otra en reclamación de cantidad, y el trabajador haya obtenido sentencia favorable recurrida por el Empresario, podrá aquél solicitar de la Autoridad judicial un anticipo de lo concedido en dicha sentencia, y ésta, previa la formación del oportuno expediente en que figurarán acreditadas la situación real económica del interesado, sus cargas familiares y cuantía de lo concedido en la sentencia, lo elevará al Gobierno General, el cual resolverá en definitiva respecto a la petición. Caso de acceder a ella, fijará el importe del socorro en proporción de aquellos factores y cantidad disponible en la Caja de Seguros Sociales. Cualquiera que sea la resolución, se devolverá el expediente a la Autoridad judicial a efectos de su notificación al interesado, ejecución de lo decidido e incidencias.

Si la sentencia recurrida fuese confirmada, el Juez, al proceder a su ejecución, descontará del importe de lo concedido en ella la cantidad a que en su caso asciende el anticipo obtenido por el trabajador, remitiéndolo a la Caja de Seguros Sociales.

Cuando la sentencia fuese revocada, el trabajador que hubiese obtenido un anticipo quedará obligado a reintegrar su importe, a cuyo efecto el Juez lo pondrá en conocimiento de la empresa en que preste sus servicios o en el de la Delegación de Trabajo, caso de estar desocupado, a fin de que la primera detenga mensualmente la parte de su retribución autorizada por los artículos 1.449 y 1.451 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, hasta el reintegro del débito, dando cuenta mensualmente a la Delegación de Trabajo de dichas retenciones hasta el finiquito del débito, y la segunda haga constar en la ficha del trabajador estas circunstancias para conocimiento del Empresario donde, con posterioridad a la revocación, pudiera entrar a prestar sus servicios, a fin de que éste efectúe dicha retención, entregando las cantidades a la Delegación de Trabajo.

Las empresas quedan obligadas por el importe del anticipo o sus diferencias subsidiariamente, caso de no efectuar el descuento al trabajador, salvo que acrediten que por parte de la Delegación de Trabajo no se les hizo la advertencia indicada. A estos efectos, la Delegación de Trabajo deberá poner en los contratos, al aprobarlos, nota expresiva de ella, entendiéndose que no hizo la advertencia si no figura en ellos dicha nota.

No se concederá nuevo anticipo al trabajador que no haya reintegrado total y oportunamente el que anteriormente le hubiera sido concedido.

Art. 71. De toda resolución judicial firme en expedientes o cuestiones contenciosas de toda índole, se remitirá copia certificada a la Delegación de Trabajo, así como testimonio en relación con las actuaciones referentes a la opción efectuada por el Empresario en los casos de despidos injustificados.

TITULO VIII

Disposiciones finales

Art. 72. La acción de despido injustificada correspondiente al trabajador caducará a los treinta días naturales siguientes a aquel en que se hubiere producido. Este plazo se ampliará por tres días cuando el trabajador reclamante tenga su domicilio en cualquier lugar de Fernando Poo que no sea Santa Isabel, y por ocho días si lo tuviera en cualquier otro punto de la región.

En el caso de coincidir el último día con uno inhábil, se entenderá prorrogado el plazo hasta el siguiente hábil.

Art. 73. Las faltas graves y muy graves caducarán a los tres meses de su conocimiento por los patronos o empresas. Las faltas leves, al mes de dicho conocimiento.

Art. 74. Las demás acciones a que dé vida el ejercicio de los restantes derechos reconocidos en esta ordenación y que no tengan plazo especial señalado, prescribirán a los tres años de la terminación del contrato.

Si la acción se ejercita para el percibo de remuneraciones o diferencias o para el cobro de horas extraordinarias, el plazo de los tres años se contará, si la relación laboral subsiste, desde el día que reciba el trabajador su retribución sin protesta ni reclamación alguna.

Art. 75. La Delegación de Trabajo queda autorizada para modificar los tipos de salarios fijados en el artículo 28 de esta ordenación, siempre que la modificación no implique un aumento superior al 50 por 100.

Art. 76. Esta ordenación empezará a regir a los veinte días de su inserción en el «Boletín Oficial» de estas provincias.

Art. 77. Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en esta ordenación.

No obstante, continuarán provisionalmente subsistentes hasta la publicación de las normas en proyecto que los refundan y amplíen el título IV sobre Previsión Social de la Ordenanza de 3 de diciembre de 1947, el título VII sobre Previsión Social de la Ordenanza de 9 de noviembre de 1953, la Ordenanza de 3 de noviembre de 1950 sobre plus de cargas familiares y, en general, cualesquiera otras normas en vigor en la parte que regulen sobre accidentes de trabajo, Seguros Sociales u otros beneficios de Previsión Social.»

MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES

RATIFICACION por el Gobierno de Italia del Convenio relativo a la importación temporal para uso privado de embarcaciones y aeronaves de recreo, firmado en Ginebra el 18 de mayo de 1956.

El Asesor jurídico de las Naciones Unidas comunica a este Ministerio que con fecha 29 de marzo de 1962 el Gobierno de Italia ha depositado el Instrumento de Ratificación, del Convenio relativo a la importación temporal para uso privado de embarcaciones y aeronaves de recreo, firmado en Ginebra el 18 de mayo de 1956.

Lo que se hace público para conocimiento general y en continuación a lo publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 26 de enero de 1959.

Madrid, 25 de mayo de 1962.—El Subsecretario, Pedro Cortina.

MINISTERIO DE HACIENDA

CORRECCION de erratas de la Orden de 2 de mayo de 1962 por la que se dan normas para la confección de las nóminas para el pago de emolumentos a Médicos titulares de primera y segunda categoría, a que se refiere la Ley 4/1961, de 19 de abril.

Advertidos varios errores en el texto remitido para su publicación de la mencionada Orden, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 117, de fecha 16 de mayo de 1962, se transcriben a continuación las pertinentes rectificaciones: