

FRANQUEO
CONCERTADO

Boletín



Oficial

DE LA PROVINCIA DE SORIA

PRECIOS DE SUSCRIPCIÓN	Pesetas	PRECIOS DE SUSCRIPCIÓN	Pesetas
Ayuntamientos (año).....	100	Particulares y otras entida-	
Juntas vecinales, Juzgados		des (semestre).....	50
municipales o dependen-		Idem (trimestre).....	25
cias oficiales (año).....	50	Precio de la línea.....	1 50
Idem (semestre).....	30	Línea Juzgados m. (edictos)	1
Particulares y otras entida-		Número suelto.....	0 75
des (año).....	100	Atrasado de más de un mes	1 50

SE PUBLICA
TODOS LOS DÍAS, EX-
CEPTO LOS DOMINGOS,
Y FIESTAS PRINCI-
PALES

ADVERTENCIAS

1.ª No se insertará ninguna comunicación oficial que no venga registrada por conducto del Gobierno civil de la provincia.
2.ª Los anuncios no oficiales, se insertarán previo ingreso de su importe en la Caja provincial. En las subastas celebradas por entidades oficiales de cualquier clase, al otorgar los contratos de adjudicación, se exigirá el recibo que acredite el pago de los anuncios, según Reales órdenes de 3 de abril de 1881 y 9 de enero de 1892.

GOBIERNO DE LA NACION

MINISTERIO DE TRABAJO

REGLAMENTACION Nacional de Trabajo en las Industrias de Artes Gráficas

(Continuación)

Este plus de eventualidad, por su propio carácter de indemnización, no deberá ser tenido en cuenta a los efectos de gratificaciones extraordinarias, horas extras, etc.

Art. 53. Gratificaciones extraordinarias.—A fin de que los trabajadores incluidos en esta Reglamentación puedan solemnizar las fiestas conmemorativas de la Navidad del Señor y del Dieciocho de Julio, día de la Exaltación del Trabajo, las Empresas abonarán a todo su personal, con motivo de cada una de dichas fiestas, una gratificación de carácter extraordinario equivalente a quince días de haber.

A estos efectos se entenderá como haber el efectivamente disfrutado, en el que naturalmente se incluyen los aumentos periódicos por tiempo de servicios. En cuanto al personal que trabaje a tarea o destajo, se considerará el salario asignado a su categoría profesional, más los quinquenios, aumentado en un veinticinco por ciento.

Estas gratificaciones tendrán el carácter de semestrales, por lo que el personal que hubiera ingresado o cesado en el transcurso del año, se le abonará la gratificación prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado en el semestre, para lo cual la fracción de semana o de mes se computará como unidad completa.

Análoga regla de prorrateo se observará en las Empresas que estén autorizadas para implantar y hayan implantado la jornada reducida semanal o turnos de trabajo, en cuyo caso el cálculo se hará según la remuneración percibida durante el semestre de acuerdo con la prestación de servicios efectivos.

La gratificación del 18 de Julio y de Navidad deberán ser abonadas el día laborable inmediatamente anterior a dichas festividades.

Sección 5.ª—Trabajo a prima, tarea o destajo

Art. 54. Normas generales.—Co-

rresponde a las Empresas el acuerdo sobre la adopción del sistema de trabajo a prima, tarea o destajo en aquellas secciones de la Industria en que sea tradicional tal forma de prestación laboral.

También será preceptiva la aceptación por los trabajadores de los métodos de trabajo a prima, tarea o destajo, siempre que las exigencias de la fabricación lo aconsejen. Los trabajadores disconformes con la adopción de tales sistemas podrán recurrir contra su establecimiento ante la Delegación provincial de Trabajo, la que resolverá lo que proceda, previo asesoramiento sindical, sin que estos recursos se paralice el método de trabajo.

Asimismo, dichos sistemas de trabajo podrán ser impuestos a Empresas y trabajadores por la Delegación provincial de Trabajo, previa propuesta o informe, según los casos, de la Organización Sindical, siempre que así convenga en orden a la economía nacional.

En labores realizadas por equipos sometidos a estas modalidades de trabajo estarán comprendidos todos los productores cuya intervención afecte a la producción, pudiendo quedar exceptuados aquellos que, por la naturaleza de la función a realizar, no influyan en el rendimiento del equipo.

En labores, individuales o no, realizadas en estas modalidades de trabajo y que no exijan una especialización determinada, deberá procurarse que, dentro de cada taller, se realicen aquellas alternando el personal capaz de ejecutarlas.

En el trabajo a destajo la organización de dicho trabajo se hará sobre idénticas bases a las admitidas para los casos de jornal fijo que figuran establecidas en las presentes Ordenanzas.

En el trabajo a tarea cuando ésta quede terminada por el obrero antes de agotar su jornada legal, podrá el mismo abandonar el lugar de trabajo. Pero si continuare en la prestación de sus servicios hasta cubrir dicha jornada, el tiempo invertido le será abonado con los recargos legalmente establecidos para las horas extraordinarias, sin que dicho tiempo pueda com-

putársele para alcanzar el límite máximo que para el número de dichas horas extraordinarias señala la ley.

En esta modalidad de trabajo podrá el obrero, asimismo, contratar el pago de los excesos voluntarios de producción mediante destajo, siempre que la prima que por este concepto obtenga le resulte más ventajosa que la aplicación del régimen previsto en el párrafo anterior.

Las presentes normas se entenderán sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas para el trabajador que las Empresas tengan establecidas en la actualidad y que deberán mantenerse en lo sucesivo.

Art. 55. Tarifas.—Las tarifas de estas modalidades de trabajo se establecerán de suerte que el productor laborioso y de los de más capacidad de trabajo obtengan con un rendimiento correcto, al menos un salario superior en un 25 por 100 al jornal base fijado para su categoría.

En el cálculo de las tarifas habrá de tenerse fundamentalmente en cuenta.

- a) El grado de especialización que el trabajo a realizar exija.
- b) El desgaste físico que el verificarlo ocasione al productor.
- c) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la Empresa y para la marcha normal de su producción.

Las tarifas serán redactadas en forma clara y sencilla, que permita calcular sin dificultad su retribución a cada productor.

Cuando las tarifas fijadas por la Empresa sean de conformidad con los productores se pondrán en vigor en el momento fijado. Quedarán las mismas a disposición, a los efectos oportunos, de la Delegación provincial de Trabajo.

Cuando no existiere conformidad, se pondrán también las tarifas en vigor; pero habrán de ser sometidas, en un plazo no superior a ocho días, a la consideración de la Delegación provincial de Trabajo, la que, con informe de la Organización Sindical (o el de cualquier otro organismo técnico estatal que crea oportuno), podrá aprobarlas o rechazarlas en plazo no superior a diez días. Contra el acuerdo po-

drá interponerse recurso por los interesados ante la Dirección general de Trabajo, que resolverá con carácter inapelable.

Se entenderá que el tipo de remuneración aplicado por la Empresa ha sido bien establecido siempre que se cumplan las dos siguientes condiciones: Primera, que el setenta por ciento de los obreros en una especialidad determinada alcance salarios superiores al mínimo básico de su categoría; y segunda, que al propio tiempo, el valor medio del salario a destajo entre el grupo de obreros de mayor percepción que represente el cincuenta por ciento de los que produzcan el mismo artículo o calidad, sea igual o superior al de su categoría profesional, incrementado con el veinticinco por ciento.

La remuneración que por el destajo, tarea o prima ya devengada obtuvieren los productores deberá hacerse efectiva el mismo día en que se les abonen los jornales correspondientes.

En los casos de trabajos nuevos o de instalaciones reformadas, los productores vienen obligados a trabajar con el jornal base asignado a su categoría o con el superior que las Empresas les hubiera asignado en el puesto de procedencia, durante un tiempo prudencial; para con ello permitir su adaptación al nuevo trabajo y para ir determinando el tipo de las respectivas tarifas.

En labores por equipos, trabajando sus componentes en una única función o tarea, podrá establecerse según su práctica, tradición o mutuo acuerdo, proporciones diferentes entre los diversos participantes en la prima, tarea o destajo. Y ello según el grado de responsabilidad, habilidad o esfuerzo empleados; pero a todos les será de aplicación el mínimo fijado anteriormente.

En todo caso, el jornal base para la liquidación de salarios a los productores que trabajen a prima, tarea o destajo, será el que cada productor tenga asignado en su respectiva categoría profesional, y cualquiera que sea la retribución que obtenga el productor por esta modalidad, los aumentos de jornal mínimo acordados con carácter legal o voluntario para su

categoría profesional, repercutirán necesariamente en la cantidad que por el concepto de salario perciba, que aumentará en la misma cantidad en que consista la subida.

Art. 56. Disminución de rendimiento.— Cuando no se alcance la producción prevista en las tarifas para que los trabajadores perciban, al menos, la retribución establecida anteriormente, se distinguirán los siguientes casos:

a) Que las causas de disminución en la producción sean imputables a los trabajadores a juicio de la Empresa.

b) Que tales causas sean ajenas a la voluntad de los productores y que éstos hayan trabajado todo o parte de la jornada a prima, tarea o destajo.

c) Que siendo independientes de la voluntad de los trabajadores no haya sido posible trabajar con aquellas modalidades en momento alguno de la jornada.

En el caso a) del apartado anterior se abonará al trabajador el jornal que tuviere asignado, sin perjuicio de la sanción que pueda imponerse al responsable o responsables de la disminución de rendimiento, de acuerdo con lo preceptuado sobre el particular en la presente Reglamentación.

En los casos b) del apartado primero se abonará a los trabajadores el jornal de su categoría, incrementado con el veinticinco por ciento si han ocupado toda la jornada.

Si por avería de máquinas, espera de materiales, falta de fluido eléctrico, trabajos concertados previamente que no cubran la jornada o causas análogas, únicamente han trabajado parte de la jornada a prima, tarea o destajo, se liquidarán las horas empleadas con la tarifa establecida, y las restantes horas serán ocupadas en trabajos compatibles, satisfaciéndoles las horas empleadas en este nuevo cometido a razón del jornal base.

Art. 57. Revisión de tareas, primas o destajos.— Podrá procederse a la revisión de destajos, primas o tareas por las siguientes causas:

a) Por mejora en los métodos de fabricación o modificación de las instalaciones.

b) Por error de cálculo o de apreciación al establecerlas, entendiéndose que se existe cuando se dé la obtención de un porcentaje de prima notablemente superior a lo obtenido habitualmente en trabajos similares o análogos dentro de la misma Empresa.

c) Por aumento o reducción del equipo de trabajo existente en un departamento o por modificación de las condiciones de trabajo o abastecimiento de materiales, siempre que ello suponga reducción, aumento o modificación de dichas condiciones de trabajo.

Todas las peticiones de revisión de destajo, primas o tareas deberán ser efectuadas ante la Delegación provincial de Trabajo mediante escrito razonado.

La Delegación provincial de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical y de los Organismos que esti-

DELEGACION DE HACIENDA EN SORIA

Catastro de la Riqueza Rústica de la provincia de Soria

ANUNCIO

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 del reglamento de 23 de octubre de 1913, y en virtud de las atribuciones que me están conferidas, he aprobado, de acuerdo con el informe de la Junta Pericial correspondiente las relaciones de características del término municipal de Villaseca de Arciel cuya distribución por cultivos, clases y superficies, es como sigue:

CULTIVOS	Clases	SUPERFICIES		
		Hectáreas	Areas	Centiáreas
Cereales y tubérculos	Unica	1	23	93
Cereal secano	Primera	31	87	65
Idem	Segunda	156	52	26
Idem	Tercera	398	31	70
Idem	Cuarta	514	01	02
Idem	Quinta	450	19	66
Eras	Unica	6	09	24
Arboles de ribera	Unica	3	60	58
Pinar	Unica	9	39	88
Erial a pastos	Unica	537	87	15

Lo que se hace público por medio de este periódico oficial.
Soria 22 de mayo de 1950.—El Ingeniero Jefe provincial, Fermín Giménez Benito. 1114

me oportunos resolverá lo que proceda en el plazo máximo de dos meses, a partir de la fecha de solicitud de revisión.

Durante la tramitación de toda revisión, los productores continuarán trabajando con las tarifas anteriores, liquidándoseles provisionalmente sus devengos y haciéndoseles la liquidación definitiva cuando sea aprobada la nueva tarifa solicitada.

Sección 6.ª—Casos especiales de retribución

Art. 58. El personal de Artes Gráficas podrá realizar trabajos sencillos de la categoría inmediata superior a aquella en que esté clasificado no como ocupación habitual, sino en casos excepcionales de necesidad perentoria y corta duración que no exceda de noventa días al año, alternos o consecutivos.

Durante el tiempo que dure esta prestación, los interesados cobrarán la remuneración asignada a la categoría desempeñada circunstancialmente, pasando en definitiva a ella si se prolongara por un periodo superior a los noventa días marcados anteriormente.

Art. 59. Los maquinistas Oficiales de primera que trabajen en planografía cobrarán, debido a la importancia y técnica especialísima de su trabajo, un aumento de cuatro pesetas diarias sobre el jornal señalado a los restantes Oficiales maquinistas.

Art. 60. Trabajos de categoría inferior.— Si por conveniencia de las Empresas se destina a un productor a trabajos de categoría profesional inferior a la que esté adscrito, sin que por ello perjudique su formación profesional, ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, única forma admisible en que puede efectuarse, el trabajador conservará el jornal correspondiente a su categoría.

Si el cambio de destino aludido en

el apartado anterior tuviere su origen en la petición del obrero o en el haber sido contratado para aquella categoría inferior por no existir plaza vacante en la suya, se asignará al referido trabajador el jornal que corresponda al trabajo efectivamente prestado, pero no se le podrá exigir que preste servicios superiores a los propios de la categoría conforme a la que se le retribuye.

No supondrá menoscabo ni vejación para un productor efectuar trabajos accidentales de categoría inferior que estén íntimamente relacionados con su propia función. Entre tales trabajos quedan comprendidos la limpieza de máquinas o aparatos a su cargo en aquellas partes que requieran un conocimiento o cuidado superior al que se pueda exigir a los subalternos o aprendices, o en el caso de que éstos no pudieran realizarlos.

Art. 61. Personal con capacidad disminuida.— La Empresa procurará acoplar en lo posible al personal cuya capacidad haya sido disminuida por edad y otra circunstancia, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones o grado de aptitud profesional, si dicha Empresa tiene puesto disponible.

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

En forma compatible con las disposiciones legales, las Empresas proveerán las plazas de porteros, ordenanzas y vigilantes 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 cuenten con medios para su sostenimiento.

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

Art. 62. Salidas, viajes y dietas.— Todos los trabajadores que por necesidades de la Industria y por orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazarse a poblaciones distintas de la en que radique dicha Empresa o el correspondiente taller, disfrutarán sobre su sueldo o jornal de dietas siguientes:

a) Cuarenta pesetas por día los trabajadores con remuneración base mensual inferior a ochocientas pesetas.

b) Setenta y cinco pesetas, aquellos que disfruten remuneración mensual superior al aludido tope.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta del empresario, que vendrá obligado a facilitar a los trabajadores billetes de la clase siguiente:

a) En tercera, a los de remuneración base mensual inferior a quinientas pesetas.

b) En segunda, a los de quinientas a ochocientas.

c) En primera, a los que perciban cantidad superior a ochocientas pesetas.

Los días de salida devengarán idénticas dietas a las señaladas en el apartado primero y las del día de llegada quedarán reducidas a la mitad cuando el interesado pernocte en su domicilio, a no ser que hubiere de realizar fuera del mismo las dos comidas principales.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasaran el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la Empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores de los gastos realizados.

El personal que por orden de la Empresa haya de trabajar con carácter temporal fuera de su residencia en Zona de categoría superior, percibirá los salarios correspondientes a ésta.

No se adquiere derecho a dietas cuando los trabajos circunstanciales se lleven a cabo en los locales pertenecientes a la misma Industria, pero en los que no se preste servicio habitualmente, siempre que no estén situados a distancia que exceda de tres kilómetros de la localidad donde esté enclavada la Industria.

CAPITULO V

JORNADA, DESCANSO Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 63. Jornada.— Se establece en la Industria de Artes Gráficas la jornada legal de trabajo de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales. No obstante, las Empresas respetarán las jornadas que tengan establecidas al promulgarse las presentes

Ordenanzas con carácter normal, cuando sean más beneficiosas para su personal.

Asimismo mantendrán los horarios de trabajo establecidos, de forma que queden libres las tardes de los sábados.

Art. 64. Excepciones.—Quedan exceptuados del régimen de jornada normal.

a) El personal que trabaje en turno de noche, que tendrá la duración de siete horas diarias y cuarenta y dos semanales. Se entenderá por turno de noche el comprendido entre las veintidós y las seis horas, y respecto a él habrá de cumplirse las disposiciones vigentes sobre trabajos de mujeres y niños.

b) Los linotipistas, similares y teclistas monotipistas, cuya jornada será de seis horas diarias, tanto de día como de noche, a no ser que por concesión de la Empresa o costumbre in veterada tuviese reconocida jornada de inferior duración.

c) Los Porteros que disfruten de casa habitación, como asimismo los Guardas que tengan asignado el cuidado de una zona limitada, con casa habitación dentro de ella, siempre y cuando no se les exija a unos y otros una vigilancia constante.

d) Los Porteros, Guardas y Vigilantes no comprendidos en el caso anterior, que podrán trabajar hasta un máximo de setenta y dos horas a la semana los hombres y sesenta las mujeres, con abono de las que excedan de cuarenta y ocho, a prorrata de su jornal ordinario.

e) Los técnicos y operarios cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, que se regirán por el artículo 10 de la ley de Jornada Máxima Legal.

Art. 65. Horario.—Las Empresas someterán a la aprobación de la Inspección provincial de Trabajo de su demarcación el correspondiente horario de su personal, coordinándolo en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento, siendo facultad privativa de la Empresa organizar los turnos y relevos y cambiar aquellos cuando lo crea necesario o conveniente, sin más limitaciones que las fijadas en esta Reglamentación y la obligación de obtener permiso de la Inspección cuando signifique cambio de horario.

Art. 66. Horas extraordinarias.—Previa obtención de la autorización pertinente, expedida por la respectiva Delegación provincial de Trabajo, y dentro de los límites señalados por la ley de Jornada Máxima, podrá trabajarse en la Industria de Artes Gráficas horas extraordinarias, abonadas con los recargos establecidos por aquella ley, salvo que las Empresas incluyan en su Reglamento de Régimen Interior recargos superiores.

La iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponde a la Empresa, y la libre aceptación o denegación al trabajador, salvo en aquellos casos de fuerza mayor o de perentoria necesidad. En labores por equipos de

producción, la libre aceptación individual para el trabajo de horas extraordinarias vendrá siempre condicionada a la decisión que por mayoría acuerde el resto de los que integran el equipo, taller o servicio afectado.

CAPITULO VI

ENFERMEDADES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS, SERVICIO MILITAR Y VACACIONES

Art. 67. Enfermedades.—Sin perjuicio de lo establecido en el Régimen obligatorio del Seguro de Enfermedad y respetando las condiciones más beneficiosas que para el personal estuvieran establecidas en virtud de normas de trabajo, usos y costumbres locales o concesión voluntaria de los Empresarios, se reservará durante un año el puesto de trabajo al personal que contraiga enfermedad no profesional.

El personal excluido del Seguro de Enfermedad tendrá derecho, en caso de tal enfermedad, al disfrute del salario íntegro durante un período de tres meses, a la percepción de medio sueldo otros tres y a la reserva de su puesto en el trabajo, sin sueldo, durante los seis meses restantes, hasta completar el plazo de un año señalado en el párrafo anterior.

El trabajador que ocupe la vacante producida por enfermedad tendrá la condición de interino durante el plazo señalado, sin otro derecho, cuando se le despida que el percibo de una indemnización correspondiente a los casos de despido normal.

Si el trabajador enfermo no se reincorpora a su puesto en el plazo señalado, el interino adquirirá los derechos correspondientes al personal de su categoría, respetándose rigurosamente, en todo caso, las normas que en las presentes Ordenanzas se establecen sobre ingresos y ascensos.

Art. 68. Excedencia voluntaria.—Las Empresas concederán al personal de plantilla que, como mínimo cuente con una antigüedad de cinco años en la Empresa, el pase a la situación de excedencia voluntaria por un período de tiempo no inferior a seis meses ni superior a un año; transcurridos éstos sin solicitarse el reingreso perderá el excedente todos los derechos.

El paso a la expresada situación podrá pedirse una sola vez por cada trabajador. Su concesión será obligatoria por parte de la Empresa, en los casos en que justificadamente se aleguen como causas importantes razones de índole familiar, terminación o ampliación de estudios u otras análogas. Cuando se presenten otras razones, la concesión quedará supeditada a las necesidades del servicio.

Se entenderá concedida la excedencia voluntaria sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna, y no podrá ser utilizada para prestar servicio en otra Empresa de las comprendidas en estas Ordenanzas, salvo si lo autorizase expresamente aquella que la concedió. El no cumplimiento de este requisito producirá la pérdida de todos los derechos del excedente.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computada a ningún efecto.

La petición de excedencia habrá de formularse con un mes de antelación, por lo menos.

La petición de reingreso deberá hacerse dentro del período de excedencia. Concedido el mismo, el excedente pasará a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría.

Art. 69. Excedencia forzosa.—El personal pasará a esta situación cuando concorra alguna de las circunstancias siguientes:

a) Nombramiento para cargo político.

b) Ejercicio de cargos del Movimiento o de la Organización Sindical.

c) Enfermedad.

En los casos a) y b) del apartado anterior, la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine. Al reingresar otorgará derecho a ocupar la misma plaza que el interesado desempeñaba a su pase a la situación de excedencia; dicho reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente a la conclusión del desempeño del correspondiente cargo. El tiempo permanecido en excedencia forzosa se computará como en activo a todos los efectos.

El personal enfermo pasará a la situación de excedencia forzosa al transcurrir el plazo de un año señalado en el artículo 66 del Reglamento. Las Empresas podrán vigilar la realidad de la enfermedad y determinar si el trabajador se encuentra en condiciones de reintegrarse al trabajo; en caso de disconformidad cabrá recurso por el interesado ante la Delegación provincial de Trabajo.

El derecho a la excedencia por enfermedad se cancela a los cinco años de permanencia en tal situación, transcurridos los cuales el trabajador causará baja definitiva en la Empresa.

El tiempo de excedencia por esta causa no dará lugar a ascensos ni se computará como en activo a efectos de aumentos periódicos por años de servicios.

Art. 70. Servicio militar.—Todos los trabajadores que se incorporen a filas tendrán reservado su puesto de trabajo durante el período que comprenda el servicio militar obligatorio y durante el tiempo que dure su servicio normal, y dos meses más, computándoseles tal tiempo a efectos de antigüedad.

Tendrán derecho a percibir íntegramente aquella de las gratificaciones especiales establecidas en el presente Reglamento que corresponda abonar en la fecha más próxima a aquella en la que se efectúe la incorporación al citado servicio.

Los licenciados del servicio militar con permiso temporal superior a tres meses podrán reintegrarse al trabajo. Por su parte, la Empresa podrá acordar tal reintegro con relación a los que disfruten permiso de duración inferior al señalado.

Quien ocupe la vacante temporalmente producida por servicio militar, al reincorporarse el trabajador a quien hubiera sustituido volverá a su antiguo puesto, si pertenecía a la Empre

sa con carácter fijo, o cesará si hubiese ingresado directamente para cubrir aquella plaza.

Para el cese del eventual suplente es preciso que se le haya hecho saber expresamente su carácter de tal, y que haya firmado el conforme, documento que conservará la Empresa.

Se le avisará el cese con ocho días de antelación, o se le abonará indemnización equivalente a tal plazo.

Si el trabajador fijo no se incorpora a su puesto en el plazo de dos meses, señalados en el apartado primero, el suplente adquirirá en su categoría los derechos correspondientes al personal de plantilla; y en el supuesto de que se tratase de trabajador con derecho a aumento de salario por tiempo de servicios, se le computará a tal efecto el período en que actuó en calidad de suplente.

Art. 71. Licencias.—Con independencia de los casos previstos en los artículos 67 y 68 del texto refundido de la vigente ley de Contrato de Trabajo, todo trabajador tendrá derecho, en caso de matrimonio, a que se le conceda un permiso de siete días naturales, con disfrute de toda clase de haberes.

Las Empresas concederán las licencias que se soliciten, siempre que no excedan en total de diez días al año, y medie causa justificada, tal como fallecimiento de padres, cónyuges, hijos nietos o hermanos, alumbramiento u otras de análoga naturaleza. Los Reglamentos de Régimen Interior concretarán las causas y la duración de las licencias, con abono de haberes que se deban conceder por cada una de tales causas.

En casos extraordinarios, y debidamente acreditados, se otorgarán licencias por el tiempo máximo de seis meses, según las circunstancias, pero deberán convenirse las condiciones en que se conceden, pudiendo acordarse el no percibo de haberes, e incluso el descuento del tiempo extraordinario de licencias, a efectos de antigüedad.

En ningún caso las licencias podrán descontarse de las vacaciones.

Art. 72. Vacaciones.—El régimen de vacaciones retribuidas del personal será el siguiente. Grupo primero. Técnicos: Veinte días naturales de entrada, veinticinco a los tres años de servicios a la Empresa y treinta a los seis. Grupo segundo. Administrativos: Veinte días naturales de entrada, veinticinco a los tres años de servicios a la Empresa y treinta a los seis. Personal subalterno y obrero: Doce días naturales e ininterrumpidos de entrada y quince días a los cinco años de servicios ininterrumpidos en la Empresa.

De la anterior escala quedan exceptuados:

a) Los eventuales, que se atenderán al régimen legal.

b) El personal menor de veintiún años, tratándose de varones, y el menor de diecisiete años, si se tratase de personal femenino. Para ellos, el período de vacaciones habrá de ser de veinte días laborables, de acuerdo con la orden de 29 de diciembre de 1945,

cualquiera que sea la categoría y grupo a que pertenezcan, siempre que dicho período se emplee en asistir a campamentos, cursos, viajes, etc., del Frente de Juventudes, con tal que las Delegaciones del mismo comuniquen a las Empresas, con la antelación mínima de un mes, los nombres de los trabajadores que hubieren de hacer uso de este derecho. El personal afectado vendrá obligado a comunicar a la Empresa su inscripción tan pronto le afecte, y en el caso de que por cualquier circunstancia hubiere de efectuar más días de vacaciones en el propio ejercicio, los días de diferencia entre los obligatorios de asistencia a los Campamentos y los que en realidad vacare, no serán retribuidos.

Para efectos de la escala señalada en el apartado 1.º, la antigüedad se computará sobre primero de enero de cada año, considerando como año entero de servicios aquel en que ingresó el trabajador, cualquiera que fuere la fecha en que comenzasen a prestarse dichos servicios.

Elle no obstante, el primer año natural de colocación sólo dará derecho al trabajador a disfrutar vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado en dicho primer año.

Las vacaciones se concederán preferentemente, en verano, y se otorgarán de acuerdo con las necesidades de servicio.

Se procurará complacer al personal en cuanto a la época de su disfrute, dándose preferencia, dentro de las respectivas categorías el más antiguo en la Empresa.

En caso de desacuerdo sobre la fecha del disfrute, resolverá la Magistratura de Trabajo.

No podrán compensarse en metálico, en todo ni en parte, las vacaciones anuales.

CAPITULO VII

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Art. 73. Con objeto de estimular las virtudes relacionadas con el trabajo, las Empresas concretarán en su Reglamento de Régimen Interior la forma de premiar los actos relacionados con la conducta profesional de los trabajadores y que revelen en su ejecutor una destacada noción del cumplimiento del deber, una gran fidelidad a la Empresa, un profundo amor al Servicio, un acendrado compañerismo, etcétera.

Dichos premios podrán consistir en:

- Mención honorífica, que deberá constar en el expediente personal llevándose aneja la anulación de posibles notas desfavorables por sanciones.
- Recompensas en metálico de libre utilización o aplicables a becas o viajes de estudio.
- Sobresueldos.
- Aumento del período de vacaciones retribuidas.
- Disminución del tiempo necesario para alcanzar la categoría profesional superior o concesión de puntos en orden a la preferencia para ascensos.

Los premios que consistan en cantidades en metálico no estarán sujetos

a cotización para los Seguros Sociales Obligatorios.

Art. 74. Graduación de las faltas.—Todo acto u omisión de un trabajador contra la disciplina o régimen de trabajo se clasificará, en atención a su trascendencia, importancia o malicia, en:

Leve, grave y muy grave.

La determinación de faltas de cada uno de los tres indicados grupos que se efectúan en los artículos siguientes es meramente enunciativa, y no implican que no puedan existir otras, las cuales serán caducadas según la analogía que guarden con aquéllas. Dicha clasificación será completada, en su caso, en el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 75. Faltas leves.—Son faltas leves las siguientes:

1.º La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso sobre el horario de entrada, superior a cinco e inferior a treinta minutos.

Las tres faltas primeras cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves:

2.º No cursar, en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.º El abandono, sin causas fundadas, del servicio, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como «grave» o «muy grave», según los casos.

4.º Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.º Falta de aseo y limpieza personal.

6.º No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7.º No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

8.º Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de la dependencia de la Empresa o durante actos de servicio.

9.º Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Art. 76. Faltas graves.—Se calificarán faltas graves las siguientes:

1.º Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al trabajo, cometidas durante un período de treinta días. Cuando tuviese que relevar a su compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como «grave».

2.º Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.

3.º No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los Seguros Sociales Obligatorios, a las Instituciones de Previsión a que se refiere este Reglamento en su capítulo IX, o al plus de cargas familiares. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta «muy grave».

4.º Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5.º La simulación de enfermedad o accidente.

6.º La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada muy grave.

7.º Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por aquél.

8.º La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

(Se continuará)

4.ª Región Aérea Pirenaica

CENTRO DE MOVILIZACION Y RECLUTAMIENTO

Ejército del Aire.—Voluntarios para Marruecos

Los que deseen servir a la Patria y al Ejército como soldados voluntarios de la Zona Aérea de Marruecos, y reúnan las condiciones exigidas, que a continuación se expresan, podrán solicitar su admisión previa presentación o curso reglamentario de los documentos que seguidamente se mencionan:

Condiciones

Ser español, soltero o viudo sin hijos.

Contar veinte años de edad.

Demostrar aptitud física para el manejo de las armas.

No pertenecer a la situación de recluta en Caja ni a la de servicio en filas.

Comprometerse a servir dos años presentes en filas.

Saber leer y escribir correctamente.

Talla mínima, 1'600 metros.

Perímetro torácico, 80 centímetros para la talla inferior a 1'700 metros y 84 centímetros para las superiores.

Documentación prevenida

Instancia de puño y letra del interesado, firmada con el nombre y dos apellidos, reintegrada con 1'60 pesetas, dirigida al Excmo. Sr. General Jefe de la Zona Aérea de Marruecos, Tetuan, por conducto del Centro de Reclutamiento y Movilización de la Región Aérea Pirenaica, calle del Carmen núm. 45 al 49, Zaragoza.

Los que tengan cursada la documentación para la Región Aérea Pirenaica y deseen servir en la Zona Aérea de Marruecos, remitirán solamente nueva instancia dirigida al Excmo. Sr. General Jefe de dicha Zona por conducto de este Centro.

Partida de nacimiento expedida por el Juzgado municipal (legalizada para los que hayan nacido fuera distrito de Zaragoza).

Consentimiento paterno, y a falta de éste, el de la madre o tutor, o pariente más próximo, expedido por el Juzgado municipal y reintegrado con 1'60 pesetas.

Certificado de buena conducta expedido por el Comandante del Puesto de la Guardia civil de su demarcación, reintegrado con 3'15 pesetas.

Certificado de alistamiento para los comprendidos en el del año, que previene el artículo 343 del vigente Reglamento de Reclutamiento.

Certificado acreditando su condición de Estudiante, Fotógrafo, Mecánico, Motorista, en toda su rama, Fresador, Tornero, Ajustador, Ebanista, Hojalatero, Armero, Radiotelegrafista, Electricista, Pintor, Escribiente y Taquimecanógrafo, que le dé preferencia de ingreso.

Dos fotografías tamaño carnet, de frente y descubierto.

Zaragoza 22 de mayo de 1950.—El Teniente Coronel Jefe del C. R. M.

COMANDANCIA MILITAR DE MARINA DE BARCELONA

Relación de los individuos inscritos en esta capital, nacidos en el año 1931 en la fecha y poblaciones que al frente de cada uno se expresan, que están comprendidos en el alistamiento del año actual para el reemplazo de 1951 de Marinería de la Armada, que deben ser baja en los alistamientos de Ejército, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 51 de la ley de Reclutamiento de la Armada, de 14 de diciembre de 1933; artículo 114 del Reglamento para su aplicación y artículo 71 del vigente Reglamento del Ejército de fecha 6 de abril de 1943.

Número 1383, Jesús López Soria, hijo de Francisco y Clara, nacido el 19 de abril en Arcos de Jalón.

Barcelona 29 de abril de 1950.—El C. de N., segundo Comandante Jefe del Detall, Angel Gamboa 1097

AYUNTAMIENTOS

ALDEALSEÑOR

Hallándose paralizada en poder del Servicio Nacional de Pósitos, la cantidad de 18.294'89 pesetas y 2.447'94 en arcas locales, que hacen un total de 20.742'83 pesetas, se anuncia al público su reparto, para que durante el plazo de diez días puedan solicitar préstamos aquellos agricultores que lo deseen, ateniéndose para ello a lo dispuesto en el artículo 17 del vigente Reglamento de Pósitos de fecha 28 de agosto de 1928; pudiendo presentar solicitudes en esta Alcaldía o en la Dirección general de Pósitos; concediéndose préstamos con garantía personal bien probada hasta de 2.000 pesetas.

Aldeaseñor 22 de mayo de 1950.—El Alcalde, Eustasio Antón. 1109

Durante el plazo reglamentario, a contar desde la publicación de este anuncio en el Boletín oficial de la provincia, se hallarán expuestos al público en cada una de las Secretarías de los Ayuntamientos que a continuación se indican, para que puedan ser examinados por los contribuyentes en agravo si se creen perjudicados.

Cuentas municipales

Ejercicio de 1949: Povar, Beratón, Ciria, Ausejo de la Sierra, Quintanilla de Tres Barrios, Abión, Valdeagua y Trévago.

Imprenta provincial.